



**RITA MANUEL DE BRITO PIRES**

**A RESERVA DA VIDA PRIVADA E A PROTEÇÃO DE DADOS  
PESSOAIS NO CONTEXTO LABORAL:  
AS TECNOLOGIAS DE GEOLOCALIZAÇÃO**

Relatório de Estágio realizado na  
Comissão Nacional de Protecção de Dados,  
com vista à obtenção do grau de Mestre em Direito

**Orientador do Relatório de Estágio:** Professor Doutor Francisco Pereira Coutinho  
**Coordenadora do Estágio na CNPD:** Professora Doutora Filipa Calvão

Maio 2017

**RITA MANUEL DE BRITO PIRES**

**A RESERVA DA VIDA PRIVADA E A PROTEÇÃO DE DADOS  
PESSOAIS NO CONTEXTO LABORAL:  
AS TECNOLOGIAS DE GEOLOCALIZAÇÃO**

Relatório de Estágio realizado na  
Comissão Nacional de Protecção de Dados,  
com vista à obtenção do grau de Mestre em Direito

**Orientador do Relatório de Estágio:** Professor Doutor Francisco Pereira Coutinho  
**Coordenadora do Estágio na CNPD:** Professora Doutora Filipa Calvão

Maio 2017

## **Declaração antiplágio**

Declaro por minha honra que, de acordo com o artigo 20º-A do Regulamento do Segundo Ciclo de Estudos, o trabalho que apresento é original e que todas as fontes utilizadas na sua elaboração estão corretamente identificadas.

Tenho consciência de que a utilização de elementos alheios não identificados constitui uma grave falta ética e disciplinar.

Lisboa, 15 de maio de 2017

## **Agradecimentos**

Dedico este espaço a todos os que direta ou indiretamente deram o seu contributo para tornar possível a realização deste relatório. A todos aqui deixo os meus agradecimentos e o mais sincero reconhecimento.

Ao Professor Doutor Francisco Pereira Coutinho, por ter aceitado orientar este relatório de estágio e pela disponibilidade que sempre manifestou, desde o primeiro momento, nomeadamente através dos doutos comentários e sugestões e que foram de utilidade inestimável para a melhoria deste trabalho.

À Professora Doutora Filipa Calvão, Presidente da Comissão Nacional de Protecção de Dados (CNPd), entidade de acolhimento, por, não obstante os imensos afazeres que a ocupam, ter coordenado o meu estágio, orientando e supervisionado o tipo de trabalhos práticos que me foram adstritos, bem como proporcionando o acesso a formação especializada na área.

A todos os trabalhadores da CNPD, em geral (dirigentes, juristas, informáticos, e administrativos), que durante o período de estágio me acolheram junto deles e acarinharam, ao mesmo tempo que esclareceram dúvidas e integraram, como se fosse uma deles, relativamente à missão e atribuições desta importante organização. Obrigada pela confiança que depositaram em mim, por me ajudarem a crescer a nível pessoal e profissional. Em especial, agradeço pelas amizades inesquecíveis que criámos.

Aos meus colegas, por todo o companheirismo, encorajamento e carinho.

Às minhas eternas amigas e amigos, por serem um tesouro na minha vida. Obrigada por estarem sempre presentes, por todo o incentivo, constante apoio, amizade incomensurável e carinho incondicionais.

Agradeço, sobretudo, à minha família, sem a qual nada disto seria possível.

Muito em especial, agradeço aos meus pais e irmão, a quem devo tudo o que hoje sou. Obrigada por acreditarem em mim. Por serem o meu baluarte, o meu lar, o meu mundo.

A todos, reitero o meu mais profundo e sincero agradecimento.

## **Modo de citar e outras menções**

- I.** Este trabalho encontra-se redigido em conformidade com o Novo Acordo Ortográfico.
- II.** Nas notas de rodapé, apenas a primeira referência às monografias, artigos e partes de livros é feita de forma completa, sendo as restantes feitas de forma abreviada. As referências completas constam igualmente da bibliografia.
- III.** Na bibliografia final, as obras são elencadas por ordem alfabética do último apelido do autor.
- IV.** Expressões em latim ou em língua estrangeira serão apresentadas em itálico.
- V.** As abreviaturas estão identificadas por ordem alfabética na Lista de Abreviaturas que se segue.

## **Lista de abreviaturas:**

<b>Art./Arts.</b>	Artigo/Artigos
<b>Al.</b>	Alínea
<b>CC</b>	Código Civil
<b>CdE</b>	Conselho da Europa
<b>CEDH</b>	Convenção Europeia dos Direitos do Homem
<b>Cf.</b>	Conferir
<b>CNPD</b>	Comissão Nacional de Protecção de Dados
<b>CRP</b>	Constituição da República Portuguesa
<b>CT</b>	Código do Trabalho
<b>DUDH</b>	Declaração Universal dos Direitos do Homem
<b>Ed.</b>	Edição
<b>GPS</b>	<i>Global Positioning System</i> ou Geolocalização
<b>GT</b>	Grupo de Trabalho do Artigo 29
<b>LPD</b>	Lei de Protecção de Dados Pessoais – Lei n.º 67/98, de 26 de outubro, alterada pela Lei n.º 103/2015, de 24 de agosto
<b>MDM</b>	<i>Mobile Device Management</i>
<b>OIT</b>	Organização das Nações Unidas
<b>Op. cit.</b>	Obra já anteriormente citada
<b>P.</b>	Página
<b>Pp.</b>	Páginas
<b>Ss.</b>	Seguintes
<b>STJ</b>	Supremo Tribunal de Justiça
<b>TEDH</b>	Tribunal de Justiça da União Europeia
<b>TUE</b>	Tratado da União Europeia
<b>TFUE</b>	Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia
<b>TRL</b>	Tribunal da Relação de Lisboa
<b>TRP</b>	Tribunal da Relação do Porto
<b>UE</b>	União Europeia
<b>Vol.</b>	Volume

### **Declaração de contagem de carateres**

Declaro que o corpo do presente trabalho, no qual se incluem a introdução, desenvolvimento e conclusão e ainda os espaços e notas de rodapé, ocupa um total de 199.894 carateres.

## **Resumo:**

O presente relatório resulta da opção efetuada no âmbito do 2.º ano (3.º semestre) do Mestrado em Direito Forense e Arbitragem, e procura refletir os conhecimentos teórico-práticos, adquiridos durante e na sequência do estágio que decorreu na Comissão Nacional de Protecção de Dados.

O tema central deste trabalho incide sobre a proteção das pessoas singulares relativamente à reserva da vida privada e ao tratamento de dados pessoais, mais especificamente, no que respeita ao seu reflexo no âmbito laboral.

Após contextualização e justificação da temática a abordar, faremos, numa segunda parte, a apresentação da Comissão Nacional de Protecção de Dados (CNPd), entidade de acolhimento, desenvolvendo os aspetos relacionados com a contextualização o estágio. Na terceira parte, começaremos por fazer uma breve referência sobre o direito à proteção de dados pessoais, respetivo enquadramento histórico e evolução deste até aos nossos dias. Ademais, desenvolveremos o tema do direito à proteção de dados e à reserva da intimidade da vida privada no âmbito laboral.

A este propósito, daremos particular destaque à utilização de novas tecnologias neste contexto, visando, designadamente, compreender como se compatibilizam os direitos e interesses fundamentais da entidade empregadora e do trabalhador. Ainda neste capítulo, pretendemos dar a conhecer o sistema de geolocalização assim como descortinar qual deverá ser o seu enquadramento jurídico no ordenamento jurídico português, no contexto laboral.

Por fim, procuraremos fazer uma breve prospetiva sobre o futuro da proteção de dados em geral e, em especial, no âmbito laboral.

**Palavras-chave:** dados pessoais, CNPD, reserva da vida privada, novas tecnologias, geolocalização.



**Abstract:**

This internship report is the result of the choice made during the second year (third semester) of the Master's Degree in Forensic Law and Arbitration, and it seeks to reflect the theoretical-practical knowledge acquired during and following the internship at the *Comissão Nacional de Protecção de Dados*.

The work focuses on the protection of individuals regarding privacy and the processing of personal data, in particular concerning their impact in the workplace.

After contextualizing and justifying the subject to be addressed throughout the report – the first part -, we will start by presenting the *Comissão Nacional de Protecção de Dados* (CNPD), the host entity, developing the aspects related to the contextualization of the internship.

In the third part, we will make a brief reference to the right to data protection, its historical framework and its evolution up to the present. In addition, we aim to develop the subject of the rights to privacy and data protection in the workplace.

Regarding this aspect, we will emphasize the use of new technologies in a work context, aiming, in particular, to understand how the fundamental rights and interests of the employer and the worker are compatible. Still, in this chapter, we intend to highlight the geolocalization system, as well as, to discover what should be its legal framework in the portuguese legal system, in the labor context.

Finally, we will make a brief prospect about the future of data protection in general, and especially in the labor realm.

**Keywords:** personal data, CNPD, privacy protection, new technologies, geolocalization.

## Parte I - Introdução

O presente relatório resulta da opção efetuada no âmbito do 2.º ano (3.º semestre) do Mestrado em Direito Forense e Arbitragem, ministrado na Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa, e procura refletir os conhecimentos teórico-práticos, adquiridos durante e na sequência do estágio que decorreu entre os meses de setembro a janeiro de 2017, na Comissão Nacional de Protecção de Dados.

O tema central do trabalho aqui apresentado incide sobre a proteção das pessoas singulares relativamente à reserva da vida privada e ao tratamento de dados pessoais, mais especificamente, no que respeita ao seu reflexo no âmbito laboral. A escolha deste tema decorre do facto de respeitar a direitos fundamentais de enorme relevância e atualidade, cuja tutela jurídica se tem revelado insuficiente perante uma evolução tecnológica vertiginosa difícil de acompanhar. *“Com as redes sociais, a computação em nuvem, os serviços baseados na localização geográfica do utilizador e os cartões inteligentes, deixamos vestígios digitais em tudo o que fazemos. Neste «admirável mundo novo dos dados», necessitamos de um sólido conjunto de regras”*<sup>1</sup>. Daí a necessidade de estabelecer limites legais que permitam criar mecanismos capazes de responder eficazmente contra a intromissão abusiva na sua esfera privada.

A proteção de dados em geral não se trata de matéria nova, contudo, constata-se ser a problemática nas novas tecnologias no âmbito laboral um tema de atualidade inquestionável e seguramente uma matéria que tem carecido de uma maior regulação.

Com efeito, no plano internacional, o reconhecimento deste direito consta da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (artigo 8.º) e do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (artigo 16.º), que estabelecem que todas as pessoas têm direito à proteção dos dados de carácter pessoal que lhes digam respeito.

No plano interno, a Constituição da República Portuguesa, no catálogo formal dos direitos, liberdades e garantias, consagra o direito à reserva da vida privada e familiar e à proteção legal contra qualquer forma de discriminação, nos seus artigos 26.º e 13.º -

---

<sup>1</sup> Comissão Europeia – “Porque precisamos de uma reforma da proteção de dados na UE”. Consultado em abril de 2017, disponível em [http://ec.europa.eu/justice/data-protection/index\\_pt.htm](http://ec.europa.eu/justice/data-protection/index_pt.htm)

enquanto expressão da ideia primordial de dignidade da pessoa humana -, assim como o direito à proteção dos dados pessoais, plasmado no art. 35.º da CRP.

Por sua vez, a Lei de Proteção de Dados contém os princípios basilares em matéria de proteção de dados, consagrando-se, no seu art. 2.º, que o tratamento de dados se deve processar “*de forma transparente e no estrito respeito pela reserva da vida privada, bem como pelos direitos, liberdades e garantias*”.

De igual modo, o Código do Trabalho prevê, especificamente, nos arts. 14.º a 22.º, a tutela dos direitos de personalidade, em normas que se caracterizam por serem expressão da tutela constitucional e civilística dos direitos de personalidade do trabalhador no quadro da relação laboral, com especial relevo para o direito à reserva da intimidade da vida privada e para proteção de dados pessoais dos trabalhadores.

Considerando os marcos tecnológicos com que quase diariamente nos confrontamos, parece inevitável a falência dos antigos e ainda vigentes modelos económicos e de negócios. Efetivamente, o crescimento constante que progride de forma acelerada, com transformações a altíssima velocidade, tem vindo a gerar uma nova vaga tecnológica que alguns autores<sup>2</sup> denominam de 4.ª revolução industrial.

Este constante progresso tecnológico constitui um fator decisivo no âmbito económico-empresarial, quer no que respeita às condições de organização e modernização das empresas, quer relativamente à incessante procura, pelos empregadores, de níveis mais elevados de produtividade e competitividade das suas empresas, colocando-nos diariamente perante novos desafios na adaptação do Direito à realidade.

No âmbito das relações laborais, os avanços tecnológicos, ao possibilitarem um cada vez mais acrescido, e por vezes desmesurado, controlo do grau de eficiência e produtividade de cada trabalhador, por parte das entidades empregadoras, merecem a nossa particular atenção.

Daí que, perante esta nova realidade, se imponha a criação de um novo e mais vasto quadro jurídico e organizacional, no âmbito dos dados pessoais, com o inevitável

---

<sup>2</sup> Designadamente: ENGELMANN, Wilson - **Novos desafios para o Direito na era das Nanotecnologias**, TOMO. N. 29 JUL/DEZ. 2016, p. 38 ss; NEGÃO, Fernando - *Novo Mundo, Privacidade e Política. Revista Forum, n.º 3 Geolocalização*, julho de 2016, p. 10; PWC “*Global Industry 4.0*”, 1ª ed. em Portugal, setembro 2016, consultada em abril de 2017, disponível em <https://www.pwc.pt/pt/temas-actuais/2016/pwc-industria-40.pdf>

crescimento de bases de dados de natureza pessoal em todos os ramos de atividade profissional<sup>3</sup>.

A título de exemplo, os sistemas de vigilância, nos quais se incluem os mecanismos de geolocalização, implicam sempre a possibilidade de restrição de direitos fundamentais, pelo que, de acordo com o princípio da proporcionalidade, havendo conflito de direitos, essas restrições se devam limitar ao estritamente necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses fundamentais, envolvendo, assim, uma ponderação dos interesses fundamentais em conflito.

Por isso mesmo, torna-se imperativo assegurar o justo equilíbrio entre a tutela da esfera jurídica do trabalhador e o princípio da liberdade de gestão empresarial e organização dos meios de produção, que se destinem à promoção do desenvolvimento da empresa, e especificamente conciliar estes princípios com os direitos fundamentais da reserva da intimidade da vida privada e da protecção de dados pessoais<sup>4</sup>.

Deste modo, no contexto laboral, a subordinação jurídica, uma vez confrontada com a utilização das tecnologias e com o tratamento de dados pessoais do trabalhador, deve ser adaptada às exigências legais concernentes ao regime de protecção de dados, atingindo particular pertinência, designadamente, “*os princípios da transparência, do direito de informação e acesso, boa fé, lealdade, adequação, pertinência e o direito de oposição*”<sup>5</sup>. Por todo o exposto, é consensual que a utilização de tecnologias no contexto laboral constitui um assunto de enorme relevância contemporânea, que nos coloca, diariamente, perante novos desafios, que, por sua vez, são exponencialmente ampliados pela constante e célere evolução das tecnologias, com possibilidade de intrusão na vida privada de cada um, mormente, dos trabalhadores. Daí o nosso interesse no assunto, o qual constitui o tema central do presente relatório que se encontra estruturado em 5 partes:

Assim sendo, nesta primeira parte, referente à introdução, efetuamos a contextualização do tema, a razão de ser da sua escolha, bem como a indicação da estrutura do relatório.

---

<sup>3</sup> NEGÃO, Fernando - *Novo Mundo, Privacidade e Política. Revista Forum, n.º 3 Geolocalização*, julho de 2016, p. 9.

<sup>4</sup> CNPD - **Deliberação.º 7680/2014 Aplicável aos tratamentos de dados pessoais decorrentes da utilização de tecnologias de geolocalização no contexto laboral**, 1ª ed. Lisboa: Comissão Nacional de Protecção de Dados, dezembro, 2015, p. 3.

<sup>5</sup> CNPD – **Princípios sobre a privacidade no local de trabalho – o tratamento de dados em centrais telefónicas, o controlo do e-mail e do acesso à internet**, 2002, p. 3.

A segunda parte contempla a caracterização e apresentação da Comissão Nacional de Proteção de Dados (CNPd), entidade de acolhimento, desenvolvendo os aspetos relacionados com a contextualização o estágio.

Na terceira parte, começaremos por fazer uma breve referência sobre o direito à proteção de dados pessoais, respetivo enquadramento histórico e evolução deste até aos nossos dias. Após desenvolvimento dessas questões, propomo-nos desenvolver o tema do direito à proteção de dados e à reserva da intimidade da vida privada no âmbito laboral, com particular destaque para as seguintes questões: será que os poderes da entidade empregadora legitimam a vigilância e monitorização do trabalhador com recurso a equipamento tecnológico? Se a resposta for afirmativa, haverá limites a esse controlo? Como se conciliam os direitos fundamentais do trabalhador e da entidade empregadora em situações de conflitos de direitos, designadamente as resultantes da utilização de novas tecnologias em contexto laboral? Por outro lado, ao abordar em especial a tecnologia da geolocalização<sup>6</sup>, pretendemos descortinar como se enquadra, no ordenamento jurídico português, esta nova tecnologia, designadamente, no contexto laboral. Poderá ser subsumida no conceito de meio de vigilância à distância? Em que situações e com que fundamento poderá ser admissível?

Por fim, procuraremos fazer uma breve prospetiva sobre o futuro da proteção de dados em geral e, em especial, no âmbito laboral.

A final, na quarta parte, apresentaremos as considerações e conclusões finais sobre o tema que aqui nos ocupa.

---

<sup>6</sup> Importa salientar que neste estudo, apesar se de propor uma análise jurídica relativamente a esta problemática, por envolver alguns aspetos da área das Tecnologias da Informação e da Comunicação, teremos de aludir, ainda que brevemente, de alguns conceitos relacionados com a computação e geomática, como por exemplo GPS, GPSR, e MDM, que adiante desenvolverei.

## **Parte II. A Comissão Nacional de Protecção de Dados**

### **1. Caracterização da CNPD**

Originariamente, a criação de uma entidade com poderes de autoridade e de controlo relativamente ao processamento de dados pessoais surgiu através da designada Lei de Protecção de Dados Pessoais face à Informática - Lei n.º 10/91, de 29 de abril<sup>7</sup>.

Assim, apesar de já em 1976 se encontrar consagrado como direito fundamental na Constituição da República Portuguesa o direito à protecção dos dados pessoais face à utilização da informática – artigo 35.º da Constituição -, só através daquela lei se regulamentou a utilização e o controlo dos dados pessoais. Neste decurso, foi a 7 de janeiro de 1994, que a Comissão iniciou o seu primeiro mandato sob a denominação de Comissão Nacional de Protecção de Dados Pessoais Informatizados – CNPDPI.

Mais tarde, em 1997, no âmbito da quarta revisão constitucional, e no seguimento da Diretiva 95/46/CE do Parlamento e do Conselho, respeitante à protecção das pessoas singulares no que concerne ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados – que estabelecia a obrigação de os Estados-Membros a transporem, para o seu direito nacional, num prazo de três anos – algumas modificações foram efetuadas ao disposto no artigo 35º da Constituição, como adiante referiremos, tendo em vista alcançar uma adequada transposição da Diretiva de Protecção de Dados.

Deste modo, foi através desta nova redação daquele artigo que se consagrou constitucionalmente a existência da Comissão como entidade administrativa independente, passando esta a designar-se, após a aprovação da nova lei de protecção de dados pessoais – a Lei n.º 67/98, de 26 de outubro<sup>8</sup> (doravante designada por Lei de Protecção de Dados ou LPD) -, a designar-se Comissão Nacional de Protecção de Dados (CNPD).

Visando a transposição da Diretiva 2002/58/CE, esta lei de protecção de dados pessoais foi revogada pela Lei 41/2004, de 18 de Agosto, que veio regular a protecção de dados pessoais no âmbito das comunicações eletrónicas, tendo ainda sido publicada legislação

---

<sup>7</sup> Lei n.º 10/91, de 29 de abril - Consultada em março de 2017 em [http://www.cnpd.pt/bin/legis/nacional/lei\\_1091.htm](http://www.cnpd.pt/bin/legis/nacional/lei_1091.htm)

<sup>8</sup> Consultada em março de 2017 em <https://www.cnpd.pt/bin/legis/nacional/LPD.pdf>

complementar, com vista à atribuição de competências à CNPD como autoridade nacional de controlo em assuntos de protecção de dados pessoais relativas a Schengen - Lei 2/94 de 19 de Fevereiro - e à Europol - Lei 68/98, de 26 de Outubro.

Com efeito, a Comissão Nacional de Protecção de Dados é hoje entendida como uma entidade administrativa independente – não se encontrando, por isso mesmo, dependente de instruções ou recomendações do poder político – que exerce as suas competências<sup>9</sup> em todo o território nacional<sup>10</sup>, que tem por atribuição genérica o controlo e a fiscalização do tratamento de dados pessoais, honrando os direitos do homem e as liberdades e garantias consagradas na Constituição e na lei, cooperando com as autoridades de controlo de protecção de dados de outros Estados *“na difusão do direito e das regulamentações nacionais em matéria de protecção de dados pessoais, bem como na defesa e no exercício dos direitos de pessoas residentes no estrangeiro”*, como consta do disposto no artigo 21.º da LPD. Assim, a CNPD é, nos nossos dias, a Autoridade Nacional de Controlo de Dados Pessoais.

No que respeita ao âmbito internacional de competência da Comissão é de mencionar a sua participação em numerosas conferências e reuniões internacionais, integrando, inclusive, diversos grupos de trabalho.

De entre essas competências cabe destacar a representação do Estado Português na Instância Comum de Controlo da Europol<sup>11</sup> - encarregue de fiscalizar a atividade da Europol garantindo que a conservação, o tratamento e a utilização dos dados na posse dos serviços da Europol não são lesivos dos direitos das pessoas<sup>12</sup>; a representação no âmbito da Autoridade de Controlo Comum Schengen, que visa controlar a secção central do Sistema de Informação Schengen (SIS)<sup>13</sup>, assegurando que esta entidade cumpre os normativos da Convenção Schengen respeitantes a matéria de protecção de dados,

---

<sup>9</sup> Ver art. 23.º da Lei n.º 67/98, de 26 de outubro - LPD

<sup>10</sup> Podendo, nos termos do disposto no artigo 21.º, n.º1, da Lei de Protecção de Dados, a Comissão *“ser solicitada a exercer os seus poderes por uma autoridade de controlo de protecção de dados de outro Estado membro da União Europeia ou do Conselho da Europa”*.

<sup>11</sup> Nos termos do disposto no artigo 2º da Lei n.º 68/98, de 26 de outubro.

<sup>12</sup> Consultado em março de 2017, disponível em: <http://www.europoljsb.europa.eu/about/tasks-of-the-jsb.aspx?lang=pt>

<sup>13</sup> Criado com o intuito de preservar a ordem e segurança públicas, de modo a facilitar a cooperação estreita entre as autoridades de fronteira, tendo em vista melhorar a cooperação policial e judicial em matéria penal, assim como a política de vistos, imigração e de livre circulação de pessoas - Cf. Artigos 92.º a 101.º da Convenção de aplicação do Acordo de Schengen. O novo sistema SIS II - instaurado através do Regulamento n.º 1897/2006, de 20 de dezembro – propõe-se a dar resposta às questões relativas ao alargamento da UE e a colmatar lacunas, do sistema anterior, que na prática se vieram a constatar.

analizando, inclusive, as eventuais dificuldades resultantes da sua aplicação ou interpretação; e, por último, é ainda de salientar a representação da CNPD no âmbito do chamado Grupo de Trabalho do Artigo 29.<sup>o14</sup>, que tem como principais atribuições analisar eventuais dúvidas concernentes à aplicação da Diretiva de Protecção de Dados<sup>15</sup>, tendo em vista a sua harmonização e uniformização, elaborando pareceres à Comissão Europeia e aconselhando sobre medidas que visem a protecção de dados pessoais através de recomendações.

Assim, podemos concluir que CNPD, nos nossos dias, não só é apenas o especial garante da protecção de dados pessoais, pelo que a sua missão se efetiva também pelos poderes de investigação e de inquérito, bem como de autoridade, que lhe são legalmente atribuídos<sup>16</sup>. Ademais, é de sublinhar o superior desempenho que a CNPD tem conseguido alcançar, apesar de todas as constantes e frenéticas evoluções tecnológicas, desde a videovigilância, aos sistemas biométricos ou os referentes à tecnologia de georreferenciação (que adiante desenvolveremos, na parte III, capítulo 3.), entre outros, conseguindo manter-se a par das exigências de atualização quer a nível tecnológico, quer legislativo, em defesa dos direitos fundamentais.

---

<sup>14</sup> A criação deste grupo de trabalho, de carácter consultivo, constituído pelas autoridades de protecção de dados dos Estados-Membros, por um representante das autoridades criadas para os organismos comunitários e por um representante da Comissão Europeia, encontra-se prevista no artigo 29.º da supramencionada Diretiva de Protecção de Dados – Diretiva n.º 95/46/CE, de 24 de outubro.

<sup>15</sup> Consultada em março de 2017. Disponível em <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31995L0046:PT:HTML>

<sup>16</sup> Cf. o n.º 2 do artigo 22.º da LPD.



## **2. O estágio realizado na entidade CNPD**

Como anteriormente foi referido, a realização do estágio integra uma das opções do 3.º semestre do Curso de Mestrado em Direito Forense e Arbitragem da Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa. A opção pelo estágio partiu da necessidade de, por um lado, aprofundar conhecimentos numa matéria tão vasta e da maior pertinência atual e, por outro, dessa aprendizagem ser efetuada não apenas num nível de investigação meramente teórico, mas outrossim, num contexto organizacional, que, no caso concreto, consideramos de excelência (a CNPD), porquanto é nessa sede que são tratadas todas as questões relevantes que no domínio do tema em apreço se suscitam.

A este propósito, oferece-se citar *Albert Einstein*, segundo o qual “ *a única fonte do conhecimento é a experiência*”. Ora, independentemente de não nos caber neste âmbito dissertar sobre o alcance desta citação, todos sabemos que é inquestionável o valor da experiência na aprendizagem e na sedimentação dos conhecimentos teóricos.

Neste contexto, a ideia de realização do estágio surge como o meio mais adequado a possibilitar a aquisição de conhecimentos teórico-práticos no domínio do direito fundamental à proteção de dados pessoais, porque ao envolver o contacto direto com as questões que regularmente são objeto de estudo e análise pela CNPD, permitiu também a capacitação para a resolução de problemas, bem como a iniciação às práticas profissionais, tendo em vista a integração futura na vida ativa.

Assim, após a formalização burocrática do processo inerente ao protocolo celebrado, para efeitos de estágio, entre a Universidade Nova e a CNPD, o estágio iniciou-se a 5 de setembro de 2016 e terminou a 6 de janeiro de 2017, tendo decorrido durante os dias da semana, à semelhança dos demais trabalhadores juristas da referida entidade.

Durante o primeiro mês, o estágio consistiu, para além da necessária familiarização com as legislações a observar pela CNPD, na apreciação de queixas e denúncias realizadas através de submissão de “formulário de apresentação de queixas/reclamações”. De entre estas, conclui-se que a grande maioria se relaciona com tratamentos de videovigilância em incumprimento da lei - designadamente no que respeita a sistemas de videovigilância de vizinhos ou de entidades empregadoras -, assim como relativas a comunicações

eletrónicas não solicitadas através de correio eletrónico ou chamadas telefónicas destinadas a marketing.

Após este período inicial, instrui procedimentos autorizativos de tratamento de dados pessoais sobre geolocalização, biometria e isenção de taxas e reconhecimento do dado matrícula, no âmbito de inspeção de veículos.

No que a este âmbito concerne, as entidades requerentes, através do preenchimento dos respetivos formulários (disponibilizados na página online da CNPD), notificavam diferentes tratamentos de dados.

Designadamente, nos que respeitam a notificações de tratamento de dados biométricos de trabalhadores, era necessário indagar, essencialmente, as finalidades a que o tratamento se destinava – controlo de assiduidade e/ou controlo de acessos às instalações da entidade empregadora; quais os dados alvo de tratamento – como a impressão digital, reconhecimento facial, contorno da mão ou geometria das veias; como também, ainda, saber qual a forma de armazenamento do dado biométrico ou a forma como poderia ser exercido o direito de acesso. Assim, é necessário apreciar, casuisticamente, todos estes elementos, de modo apreciar, sobretudo, a conformidade com os princípios da finalidade e da proporcionalidade<sup>17</sup>.

Por outro lado, de salientar ainda os processos relativos a notificações de tratamentos de geolocalização de viaturas no contexto laboral, no qual apreciar-se-ia, sobretudo, a legitimidade das finalidades do tratamento requerido, assim como quais os dados a serem tratados e ainda a forma do direito de acesso a esses dados<sup>18</sup>.

---

<sup>17</sup> Por exemplo: não se admite que uma empresa trate dois tipos de dados biométricos sobre o mesmo universo de trabalhadores (não será proporcional, por não haver necessidade de recolher e armazenar dois tipos de dados sobre o mesmo trabalhador). Contudo, já será admissível que numa mesma empresa se recolham dois dados biométricos mas sobre trabalhadores diferentes: uns que contactem com matérias que dificultem a leitura de impressão digital (ex: materiais corrosivos para as mãos, como oficinas ou fábricas de produtos químicos), utilizarão o sistema de reconhecimento facial, por exemplo, enquanto sobre os demais (designadamente os administrativos), será recolhida a impressão digital.

<sup>18</sup> Por exemplo: empresas de distribuição de materiais de construção civil que pretendem a utilização de sistemas de geolocalização no contexto laboral tendo em vista a finalidade de transporte de passageiros. Não se alcança que sua atividade envolva o transporte de passageiros, sem prejuízo da deslocação de trabalhadores em veículos da empresa, no âmbito da atividade de comercialização de produtos, não se exigindo, portanto, o conhecimento do exato local onde se encontra o veículo a todo o momento, pelo que não justifica a compressão dos direitos afetados.

Tomadas as diligências necessárias para instrução dos diversos tipos de processos, elaborei então as respetivas propostas de autorização ou de deliberação dos correspondentes projetos.

O estágio implicou ainda, numa fase final, a análise e elaboração de respostas a queixas ou denúncias e a pedidos de esclarecimento de dúvidas, designadamente no Gabinete de Atendimento ao Público, centradas sobretudo sobre tratamentos de dados decorrentes da utilização de sistemas de videovigilância e no âmbito da utilização de comunicações eletrónicas.

Com efeito, como mencionado, decorrente do contacto com esta realidade, familiarizei-me de perto com os pedidos de autorização no âmbito de processos de geolocalização, requeridos por entidades empregadoras, relativamente aos seus trabalhadores. Neste sentido, e por se constatar que, atualmente, a chamada “sociedade da informação” assume formas de expressão que têm um impacto significativo no modo como os cidadãos e os agentes económicos se relacionam e, por isso mesmo, também no âmbito da relação entre entidades empregadoras e trabalhadores, este tema surge como merecedor de maior aprofundamento e investigação, o que será efetuado neste estudo (na parte III, capítulo 3).

### Parte III. O Direito à Protecção de Dados Pessoais

Caracterizada a entidade assim como explicitadas as atividades desenvolvidas ao longo do período de estágio no qual se baseia este relatório, iremos agora debruçarmo-nos sobre as questões técnico-jurídicas que se nos oferecem suscitar relativamente a este tema.

Com efeito, nesta terceira parte, começaremos por fazer uma breve referência sobre o direito à protecção de dados pessoais, respetiva evolução histórica e evolução deste até aos nossos dias. Designadamente, visamos compreender o modo como este direito foi enquadrado nos variados instrumentos jurídicos internacionais, dos quais se salientam a Declaração Universal dos Direitos Humanos, a Convenção Europeia dos Direitos do Homem e a Convenção 108 do Conselho da Europa.

Consequentemente, concluiremos esta secção abordando a atual consagração deste direito a nível europeu e a nível nacional.

Após desenvolvimento dessas questões, propomo-nos, numa segunda secção, desenvolver o tema do direito à protecção de dados e à reserva da intimidade da vida privada no âmbito laboral.

Por fim, numa terceira secção, procuraremos fazer uma breve prospetiva sobre o futuro da protecção de dados em geral e, em especial, no âmbito laboral.

#### 1. A evolução da consagração do direito à protecção de dados pessoais

Os Direitos Fundamentais consubstanciam o espelho da sociedade na qual o Homem convive em cada época, decorrentes das necessidades historicamente impostas.

Neste contexto, o direito à privacidade foi autonomizado pela primeira vez em 1890, por Samuel Warren e Louis Brandeis aquando da publicação, na *Harvard Law Review*, de um artigo intitulado de “*O direito à privacidade*”<sup>19</sup>. Uma vez que alguns aspetos importantes da personalidade humana apenas eram, até então, jurisprudencialmente protegidos e “*mediante o recurso à violação do direito de propriedade privada, à violação da confidencialidade, da confiança, ou de uma obrigação de tipo contratual*”<sup>20</sup>, nesta obra

---

<sup>19</sup> WARREN, Samuel/BRANDEIS, Louis, «**The right to privacy**», *Harvard Law Review*, Vol. IV, n. ° 5, dezembro, 1890.

<sup>20</sup> CASTRO, Catarina Sarmento e - **Direito da Informática, Privacidade e Dados Pessoais**. Coimbra., Almedina, 2005, p. 17

os autores denominaram este direito como um “direito a ser deixado em paz” e que seria um direito oponível a todos. Só mais tarde, em 1905, um tribunal americano – o *Georgia Supreme Court* - reconheceu, numa ação de responsabilidade civil, pela primeira vez, a existência de um “direito à privacidade”<sup>21</sup>.

Com efeito, iremos então apreciar de que maneira se procedeu à consagração deste direito nos vários documentos internacionais.

### 1.1. A Declaração Universal dos Direitos Humanos

Considerando as atrocidades vividas no período da segunda guerra mundial, a comunidade internacional verificou a necessidade da criação de um organismo que substituísse a Liga das Nações. Esta, instaurada no final da primeira guerra mundial, em Versalhes, e que visava a proteção dos direitos humanos e assegurar a paz no mundo, acabou por fracassar neste seu maior objetivo de proteger e assegurar a paz universal.

Com efeito, procedeu-se à criação, no dia 24 de outubro de 1945, da Organização das Nações Unidas (ONU), tendo em vista a promoção e o encorajamento do respeito pelos direitos humanos e pela diversidade cultural<sup>22</sup>.

Consequentemente<sup>23</sup>, foi criado, a 10 de dezembro de 1948, pela ONU, um dos maiores símbolos da proteção dos direitos humanos – a Declaração Universal dos Direitos do Homem (DUDH), reconhecendo a dignidade inerente a todos os seres humanos, assim como igualdade de direitos e a sua inalienabilidade, que constituem, como se refere no preâmbulo deste documento, “*fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo*”.

O direito à proteção de dados pessoais relativamente a ingerências de terceiros na vida privada, designadamente dos Estados, foi consagrado pela primeira vez num instrumento jurídico internacional precisamente no ano de 1948, no art. 12.º da DUDH, sob a epígrafe

---

<sup>21</sup> *Pavesich v. New England Life Insurance Co.*, 122 Ga. 190, 50 S.E 68, 69-71 (1905), Cit. por CASTRO, Catarina Sarmiento e - **Direito da Informática, Privacidade e Dados Pessoais**. Coimbra., Almedina, 2005, p. 18

<sup>22</sup> Preâmbulo da Carta das Nações Unidas, 24 de Outubro de 1945: “*Nós, os povos das Nações Unidas, decididos: A preservar as gerações vindouras do flagelo da guerra que por duas vezes, no espaço de uma vida humana, trouxe sofrimentos indizíveis à humanidade; A reafirmar a nossa fé nos direitos fundamentais do homem, na dignidade e no valor da pessoa humana, na igualdade de direitos dos homens e das mulheres, assim como das nações, grandes e pequenas;*”

<sup>23</sup> Preâmbulo da Declaração Universal dos Direitos Humanos: “*Considerando que o desconhecimento e o desprezo dos direitos do Homem conduziram a atos de barbárie que revoltam a consciência da Humanidade e que o advento de um mundo em que os seres humanos sejam livres de falar e de crer, libertos do terror e da miséria, foi proclamado como a mais alta inspiração do Homem.*”

“direito ao respeito pela vida privada e familiar”, estabelecendo que *“ninguém será sujeito a interferências em sua vida privada, em sua família, em seu lar ou em sua correspondência, nem a ataques à sua honra e reputação. Todo ser humano tem direito à proteção da lei contra tais interferências ou ataques.”*

Foi a Declaração Universal dos Direitos do Homem que inspirou a redação de outros instrumentos jurídicos concernentes à protecção dos direitos humanos na Europa.

## 1.2. A Convenção Europeia dos Direitos do Homem

Dois anos depois<sup>24</sup>, em 1950, ainda no rescaldo da II Guerra Mundial, foi criada, pelo Conselho da Europa, a Convenção Europeia para a Protecção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais, mais conhecida como “Convenção Europeia dos Direitos do Homem” (CEDH) como instrumento jurídico internacional que veio concretizar alguns dos direitos e liberdades consagrados na Declaração Universal dos Direitos do Homem, tendo como principais objetivos a promoção do Estado de Direito, da democracia e dos direitos humanos.

Mais tarde, em 1959, foi instituído, em Estrasburgo, o Tribunal Europeu dos Direitos do Homem (TEDH) com o objetivo de garantir o cumprimento das obrigações assumidas ao abrigo da CEDH, pelas Partes Contratantes, tendo competência para se pronunciar sobre alegadas violações da Convenção Europeia dos Direitos do Homem, com base em queixas individuais ou interestatais e ainda para condenar os Estados que não honrem os seus compromissos<sup>25</sup>.

Neste seguimento, salienta-se que o art. 8.º da CEDH, sob a epígrafe “*Direito ao respeito pela vida privada e familiar*”, apesar de não prever de forma expressa o direito à protecção de dados pessoais, este decorre do direito ao respeito pela vida privada nele consagrado, garantindo-se desde modo o “*direito ao respeito da sua vida privada e familiar, do seu domicílio e da sua correspondência*”, não se admitindo, “*ingerência da autoridade pública no exercício deste direito senão quando esta ingerência estiver prevista na lei e constituir uma providência que, numa sociedade democrática, seja necessária para a*

---

<sup>24</sup> Apesar de apenas ter entrado em vigor a 3 de setembro de 1953.

<sup>25</sup> *European Court of Human Rights - O TEDH em 50 Perguntas*, pp. 3 e 5, consultado em fevereiro de 2017, disponível em [http://www.echr.coe.int/Documents/50questions\\_POR.pdf](http://www.echr.coe.int/Documents/50questions_POR.pdf)

*segurança nacional, para a segurança pública, para o bem - estar económico do país, a defesa da ordem e a prevenção das infrações penais, a proteção da saúde ou da moral, ou a proteção dos direitos e das liberdades de terceiros”<sup>26</sup>.*

O Tribunal Europeu dos Direitos do Homem (TEDH) teve já oportunidade de se pronunciar, jurisprudencialmente, sobre a aplicabilidade das normas previstas naquele artigo - designadamente relacionadas com a interceção de comunicações<sup>27</sup>, várias formas de vigilância<sup>28</sup> e proteção contra o armazenamento de dados pessoais pelas autoridades públicas<sup>29</sup> -, tendo clarificado que este artigo “*não só obriga os Estados a absterem-se de praticar atos suscetíveis de violar este direito consagrado na Convenção como impõe também, em certos casos, uma obrigação positiva de assegurar ativamente o respeito pela vida privada e familiar*”<sup>30</sup>.

Além disso, este Tribunal tem entendido, pacificamente, que a proteção da vida privada, com assento no art. 8.º, não respeita unicamente à habitação, podendo ser aplicável, igualmente, às relações estabelecidas no local de trabalho. Neste sentido, deverá ser feita uma conciliação ou balanceamento de interesses, no seio da empresa, tal como resulta de duas decisões do TEDH nas quais, por aplicação do disposto no art. 8.º da Convenção, se reconheceu que o direito à vida privada merece proteção no domínio das atividades profissionais ou comerciais<sup>31</sup>.

No acórdão *Niemietz* contra a Alemanha, de 23 de novembro de 1992, o Tribunal Europeu dos Direitos do Homem considerou que “*o respeito pela vida privada deve também englobar, numa certa medida, o direito de o individuo estabelecer e desenvolver relações com os seus semelhantes. Parece, por outro lado, não existir qualquer razão de princípio para interpretar a noção de «vida privada» de forma a dela excluir as atividades profissionais ou comerciais; para além de tudo, é nas relações de trabalho que a maioria das pessoas tem muitas e grandes ocasiões para estreitar as duas relações com o mundo*

---

<sup>26</sup> CdE, números 1 e 2 do art. 8.º, CEDH, 1950, consultado em abril de 2017, disponível em [http://www.echr.coe.int/Documents/Convention\\_POR.pdf](http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_POR.pdf)

<sup>27</sup> Exemplo: TEDH, acórdão *Malone c. Reino Unido* de 2 de agosto de 1984, petição n.º 8691/79; TEDH, acórdão *Copland c. Reino Unido* de 3 de abril de 2007, petição n.º 62617/00.

<sup>28</sup> Exemplo, TEDH, acórdão *Klass e o c. Alemanha* de 6 de setembro de 1978, petição n.º 5029/71; TEDH, acórdão *Uzun c. Alemanha* de 2 de setembro de 2010, petição n.º 35623/05.

<sup>29</sup> Exemplo, TEDH, acórdão *Leander c. Suécia* de 26 de março de 1987, petição 9248/81; TEDH, acórdão *S. and Marper c. Reino Unido* de 4 de dezembro de 2008, petições n.ºs 30562/04 e 30566/04.

<sup>30</sup> Exemplo, TEDH, acórdão *I. c. Finlândia* de 17 de julho de 2008, petição n.º 20511/03; TEDH, acórdão *K.U. c. Finlândia* de 2 de dezembro de 2008, petição n.º 2872/02.

<sup>31</sup> Decisões citadas por M. Hubert Bouchet – “*La Cybersurveillance des Salariés dans L’ entreprise*”, Março de 2001 (in <http://www.cnil.fr>), pp. 17 e 18.

*exterior*”<sup>32</sup>. Noutra situação, no caso *Halford* contra o Reino Unido, de 27 de maio de 1997, na qual estava em causa a realização de escutas telefónicas profissionais, o TEDH confirmou que decorria da sua jurisprudência que as chamadas telefónicas provenientes do local de trabalho, tal como aquelas que são feitas no domicílio, podem encontrar-se compreendidas nas noções de «vida privada» e de «correspondência» previstas no art. 8.º, n.º1 da CEDH<sup>33</sup>.

### 1.3. A Convenção 108 do Conselho da Europa

Mais tarde, e considerando que a *“finalidade do Conselho da Europa é conseguir uma união mais estreita entre os seus membros, nomeadamente no respeito pela supremacia do direito, bem como dos direitos do homem e das liberdades fundamentais”* e por se verificar a necessidade de *“alargar a protecção dos direitos e das liberdades fundamentais de todas as pessoas, nomeadamente o direito ao respeito pela vida privada, tendo em consideração o fluxo crescente, através das fronteiras, de dados de carácter pessoal suscetíveis de tratamento automatizado”*<sup>34</sup> reconheceu-se ser indispensável a conciliação entre os valores fundamentais do respeito pela vida privada e da livre circulação de informação entre os povos.

Daí que, em janeiro de 1981, tenha sido elaborada a Convenção para a protecção das pessoas relativamente ao tratamento automatizado de dados de carácter pessoal (Convenção 108), que Portugal assinou a 14 de maio de 1981, e que entrou em vigor na ordem jurídica internacional a 1 de outubro de 1985.

Tal como decorre do artigo 1.º da Convenção, esta destina-se a garantir o respeito pelos direitos e liberdades fundamentais, designadamente o direito à vida privada, face ao tratamento automatizado dos dados de carácter pessoal que lhes digam respeito, realizado tanto pelo setor privado como pelo público, aplicando-se a todos o tipo de tratamentos de

---

<sup>32</sup> Cit. por GUERRA, Amadeu - **A Privacidade no Local de Trabalho, As Novas Tecnologias e o Controlo dos Trabalhadores Através de Sistemas Automatizados, Uma Nova Abordagem ao Código do Trabalho**. Almedina, 2004, p. 45

<sup>33</sup> Entendimento já adotado nos casos *Klass e Malone* c. Reino Unido de 2 de outubro de 1984 (Série A n.º 82, p. 30).

<sup>34</sup> CdE, **Convenção para a Protecção das Pessoas relativamente ao Tratamento Automatizado de Dados de Carácter Pessoal**, Conselho da Europa, STCE n.º108, 1981, Preâmbulo.



dados pessoais, visando proteger as pessoas relativamente a possíveis abusos quer no momento da recolha daqueles quer aquando do tratamento dos mesmos.

Com efeito, no capítulo II (arts. 4.º ss), encontram-se enunciados os princípios básicos que devem nortear a proteção de dados pessoais, de entre os quais destacamos:

Quanto à qualidade dos dados, estes devem ser adequados, pertinentes e não excessivos (proporcionalidade) e exatos; relativamente à recolha e tratamento de dados, estes devem ser realizados de forma leal e lícita, sendo que o armazenamento uma vez efetuado tendo em vista finalidades determinadas e legítimas, não podem esses dados, assim, ser utilizados para fins incompatíveis com essas finalidades nem conservados por tempo superior ao necessário<sup>35</sup>.

Por outro lado, na ausência de garantias jurídicas adequadas, a Convenção proíbe, no seu art. 6.º, o tratamento de dados considerados sensíveis, tais como dados sobre a raça, a opinião política, a saúde, as convicções religiosas, a vida sexual ou o registo criminal de uma pessoa.

Tendo sido alterada em 1999, com vista a permitir a adesão da UE<sup>36</sup>, e posteriormente em 2001, quando foi adotado um protocolo adicional estabelecendo disposições sobre fluxos transfronteiriços de dados para Estados não signatários e sobre a obrigatoriedade de criação de autoridades nacionais de controlo de proteção de dados<sup>37</sup>, a Convenção 108 continua a ser, atualmente, o único instrumento internacional juridicamente vinculativo no domínio da proteção de dados. Sendo dotada de carácter aberto relativamente à adesão de novos Estados, incluindo países não europeus, a Convenção 108 tem, na nossa opinião, potencial para se afirmar como instrumento universal de proteção de dados.

#### 1.4. A consagração europeia

Debruçando-nos agora, mais em particular, sobre a legislação europeia relativa à proteção de dados, importa ter presente que o direito da União Europeia é constituído, por um lado,

---

<sup>35</sup> Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia, CdE - **Manual da Legislação Europeia sobre Proteção de Dados**, abril de 2014, p. 16

<sup>36</sup> CdE, **Alterações à Convenção para a Proteção das Pessoas relativamente ao Tratamento Automatizado de Dados de Carácter Pessoal** que permitem a adesão das Comunidades Europeias, adotadas pelo Comité de Ministros de Estrasburgo, em 15 de junho de 1999; art. 23.º, n.º2, da Convenção 108 na redação em vigor.

<sup>37</sup> CdE, **Protocolo Adicional à Convenção para a Proteção das Pessoas relativamente ao Tratamento Automatizado de Dados de Carácter Pessoal**, respeitante às autoridades de controlo e aos fluxos transfronteiriços de dados, STCE n.º 181, 2001.

por tratados - dos quais se destacam o Tratado da União Europeia (TUE) e o Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE), que constituem o direito primário da UE – e ainda, por outro lado, pelo chamado direito secundário da UE, ou seja, os regulamentos, diretivas e decisões da União que foram adotados pelas instituições da União ao abrigo da competência que lhes foi atribuída pelos tratados.

#### **a. A Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia**

Inicialmente, os Tratados das Comunidades Europeias não incluíam menção alguma aos direitos humanos e, consequentemente, à sua protecção. Todavia, uma vez que os processos instaurados com fundamento em alegadas violações dos direitos humanos no âmbito da legislação da União Europeia continuavam a ser uma realidade recorrente no então Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias e tendo em vista a protecção das pessoas singulares, este optou por incorporar os direitos fundamentais nos chamados princípios gerais de direito europeu.

De acordo com o TJUE, estes princípios espelham as normas sobre protecção dos direitos humanos firmadas nas constituições nacionais e nos tratados sobre direitos humanos, designadamente a CEDH<sup>38</sup>. Assim, dado que “*a construção de uma Europa unida assenta em princípios fundamentais a que os Estados-Membros reconhecem estar obrigados e cuja concretização cabe aos órgãos executivos da União Europeia*”, esta “*assume o compromisso expresso de garantir todos os princípios, comuns a todos os Estados-Membros, da democracia e do Estado de direito, bem como a protecção dos direitos humanos e dos direitos fundamentais*”<sup>39</sup>.

Com efeito, foi neste contexto que, no Conselho Europeu de Nice de 2000, admitindo-se que as políticas da União Europeia poderiam eventualmente afetar direitos humanos dos seus cidadãos, assim como tendo em vista aproximá-los da instituição, se proclamou a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. Este documento integra todos os

---

<sup>38</sup> Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia, CdE - **Manual da Legislação Europeia sobre Protecção de Dados**, abril de 2014, p. 20.

<sup>39</sup> BORCHARDT, Klaus-Dieter - **O ABC do Direito da União Europeia**. Serviço de Publicações da União Europeia, União Europeia, Luxemburgo, 2011, p. 21, consultado em fevereiro de 2017 em <http://europedirect.aignmadeira.com/cms/wp-content/uploads/2013/04/O-ABC-do-direito-da-UE.pdf>

direitos civis, políticos, económicos e sociais dos cidadãos europeus, dividindo-os em seis secções - dignidade, liberdades, igualdade, solidariedade, cidadania e justiça – sistematizando, assim, as tradições constitucionais e as obrigações internacionais comuns aos Estados-Membros da UE.

Contudo, o seu texto não foi incluído nos Tratados em vigor, nem lhe foi atribuído valor jurídico vinculante. Daí que, numa primeira fase, esta Carta se limitava a ser uma mera proclamação de direitos, liberdades e princípios, sem natureza jurídica vinculante, sendo, por isso, considerada um documento político.

Com o decurso do tempo, serviu como instrumento inspirador do Tribunal de Justiça e das Instituições, pautando princípios, legislação e comportamentos, não sendo despiciendo o seu valor simbólico como primeiro catálogo de Direitos Fundamentais da União, tornando-se juridicamente vinculativa como direito primário da UE – art. 6.º, n.º1, do TUE - com entrada em vigor do Tratado de Lisboa em 2009<sup>40</sup>.

No que respeita especificamente à matéria da proteção de dados, a Carta consagrou este direito no seu art. 8.º, reconhecendo-o, de forma expressa, como direito fundamental no direito da União Europeia, devendo este artigo ser interpretado no sentido de incorporar a legislação da UE sobre proteção de dados preexistente.

Assim, no art. 8.º, n.º 1, da Carta, refere-se de forma expressa o direito à proteção de dados, enquanto que no n.º 2 deste mesmo artigo se alude a princípios fundamentais da proteção de dados e ainda, por fim, no artigo 8.º, n.º 3, visa assegurar a fiscalização do cumprimento destes princípios por uma autoridade competente.

De salientar que o direito primário da União Europeia, designadamente o disposto no n.º 2 do art. 16.º do TFUE, estabelece que, neste âmbito, a competência legislativa genérica pertence ao Parlamento Europeu e ao Conselho. Neste sentido, o cumprimento deste direito deve ser garantido em geral quer pelas instituições da UE e pelos Estados-Membros, quer por estes últimos aquando da aplicação do direito da UE, tal como resulta do artigo 51.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União.

---

<sup>40</sup> Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia, CdE - **Manual da Legislação Europeia sobre Proteção de Dados**, abril de 2014, p. 21.

**b. A Diretiva 95/46/UE, de 24 de outubro**

Uma vez que a livre circulação de mercadorias, serviços, capitais e pessoas no mercado interno da União exigia o livre fluxo de dados, que apenas seria possível se os Estados-Membros confiassem na existência de um nível uniformemente elevado de protecção de dados, diversos países optaram por proceder à adoção de leis nacionais sobre protecção de dados pessoais. Foi nesse seguimento que surgiu a Diretiva 95/46/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de outubro de 1995, relativa à protecção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados (Diretiva de Protecção de Dados)<sup>41</sup> tendo em vista a harmonização da legislação sobre protecção de dados a nível nacional<sup>42</sup>.

Para o TJUE, “a Diretiva 95/46 visa (...) tornar equivalente em todos os Estados-Membros o nível de protecção dos direitos e liberdades das pessoas no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais (...) A aproximação das legislações nacionais aplicáveis na matéria não deve fazer diminuir a protecção que asseguram, devendo, pelo contrário, ter por objetivo garantir um elevado nível de protecção na União. Assim, a harmonização das referidas legislações nacionais não se limita a uma harmonização mínima, mas conduz a uma harmonização que é, em princípio, completa”, o que conduz, por sua vez, a que os Estados-Membros disponham apenas de uma pequena margem de manobra na aplicação da Diretiva<sup>43</sup>.

A Diretiva de Protecção de Dados propôs-se a materializar os princípios do direito à privacidade já consagrados na Convenção 108 assim como a amplificar o seu âmbito de aplicação, sendo que o facto de os Estados-Membros da UE em 1995 serem também Partes Contratantes da Convenção 108 exclui a adoção de regras contraditórias nestes dois instrumentos jurídicos, não se aplicando territorialmente apenas aos Estados-

---

<sup>41</sup> Diretiva de Protecção de Dados, consultada em <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=OJ:L:1995:281:TOC> JO L 281, 1995, p. 31

<sup>42</sup> Por exemplo, Diretiva de Protecção de Dados, considerandos 1, 4, 7 e 8.

<sup>43</sup> Cit. por Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia, CdE - **Manual da Legislação Europeia sobre Protecção de Dados**, abril de 2014, p. 18

Membros da União Europeia, mas abrangendo ainda os países que, não sendo membros da UE, pertencem ao Espaço Económico Europeu (EEE)<sup>44</sup>.

No que respeita ao âmbito material de aplicação da Diretiva<sup>45</sup>, é de destacar que esta abrange somente as matérias do mercado interno, ficando, portanto, fora do seu âmbito material de aplicação a justiça penal e a cooperação no domínio policial.

A competência para proferir decisões a título prejudicial sobre a validade e a interpretação da Diretiva de Proteção de Dados, assim como para decidir sobre o cumprimento das regras dela resultantes, tendo em vista garantir a sua aplicação efetiva e uniforme nos Estados-Membros, pertence ao TJUE. Pela circunstância de esta Diretiva ter como destinatários apenas os Estados-Membros da União Europeia, foi elaborado o Regulamento (CE) n.º 45/2001 relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais pelas instituições e pelos órgãos comunitários e à livre circulação desses dados (Regulamento Proteção de Dados [Instituições da UE]), assegurando, desta forma, a proteção de dados aquando de tratamentos realizados pelas instituições da UE<sup>46</sup>.

### 1.5. A consagração constitucional do direito à proteção de dados pessoais

I. Entendida a evolução histórica do direito à proteção de dados pessoais no contexto internacional, iremos então debruçarmo-nos relativamente à consagração deste direito no plano constitucional português.

De começar por referir que os direitos fundamentais são entendidos como os direitos ou as posições jurídicas ativas das pessoas enquanto tais, individual ou institucionalmente consideradas, assentes na Constituição seja na formal seja na material<sup>47</sup>.

---

<sup>44</sup> Acordo sobre o Espaço Económico Europeu, JO 1994 L 1, que entrou em vigor em 1 de janeiro de 1994.

<sup>45</sup> Uma relevante exceção à aplicação da Diretiva é a «*exceção doméstica*», que respeita aos tratamentos de dados pessoais por uma pessoa singular no exercício de atividades que sejam exclusivamente pessoais ou domésticas - Diretiva de Proteção de Dados, art. 3.º, n.º 2, segundo travessão. Estes tratamentos são normalmente considerados parte das liberdades pessoais.

<sup>46</sup> Parlamento Europeu e CdE - Regulamento (CE) n.º 45/2001 **relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais pelas instituições e pelos órgãos comunitários e à livre circulação desses dados**, de 18 de dezembro de 2000.

<sup>47</sup> MIRANDA, Jorge - **Manual de Direito Constitucional, Direitos Fundamentais, Tomo IV**, 5ª ed., Coimbra Editora, Coimbra, 2012, p. 9

II. Embora já utilizada no século XIX, generalizando-se nos textos constitucionais e na doutrina<sup>48</sup>, desde a Constituição de *Weimar*<sup>49</sup> de 1919, durante muito tempo não se utilizou esta expressão - direitos fundamentais -, mas antes a de direitos do homem, muito porque, por um lado, essa era a expressão utilizada nos instrumentos jurídicos basilares no que respeita à aquisição jurídica de tais direitos, de entre os quais se destacam a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão e a Declaração Universal dos Direitos do Homem; e ainda, por outro lado, porque esta traduz a ideia de direitos do homem só por sê-lo, só por ser homem, direitos que, por isso mesmo, são comuns a todos os homens.

Aquando da passagem do Estado Liberal para o Estado Social a expressão de direitos do homem caiu em declínio e foi substituída pela de “direitos fundamentais”, no âmbito interno, muito por se considerar que não exprimia a proeminência conferida às normas que consagram estes direitos, por não revelar, em si, a ligação à Constituição em tudo o que lhe está associado e por ser mais restritiva do que a designação “direitos fundamentais” (uma vez que se têm vindo a consagrar direitos que não têm indivíduos como titulares mas antes grupos, comunidades ou pessoas coletivas<sup>50</sup>) - neste sentido, podemos concluir que a expressão direitos fundamentais é bem mais rica do que a de direitos do homem.

Neste contexto refere o JORGE MIRANDA que, no âmbito dos direitos fundamentais, apenas alguns, certamente os fundamentais entre os fundamentais ou o conteúdo essencial da maior parte deles, são impostos pelo Direito natural. Contudo, *«para lá de qualquer profissão de fé nos direitos do homem, do que se cura aqui é de direitos assentes na ordem jurídica e não de direitos derivados da natureza do homem e que subsistam sem embargo da negação ou de esquecimento da lei. Os direitos fundamentais podem radicar no direito natural mas não se esgotam aí»*<sup>51</sup>.

<sup>48</sup> PRAÇA Joaquim Lopes, **Estudos sobre a Carta Constitucional e o Acto Adicional de 1852**, Vol. I, Coimbra, 1878, págs. 25 e 26

<sup>49</sup> Documento a partir do qual se desenvolveram, na Alemanha, diversas teorias que apologistas da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, ou seja, entre os particulares e não apenas em relação “ao poder”.

<sup>50</sup> Jorge Miranda, **Manual de Direito Constitucional, Direitos Fundamentais, Tomo IV**, 5ª ed., Coimbra Editora, Coimbra, 2012, p. 15 - “o aparecimento do direito das pessoas coletivas e até de grupos não personalizados”

<sup>51</sup> “Direitos e Deveres Fundamentais do Homem”, Jorge Miranda, ANIMA II, p.1, consultado em [http://www.anima-opet.com.br/pdf/anima2/Jorge\\_Miranda.pdf](http://www.anima-opet.com.br/pdf/anima2/Jorge_Miranda.pdf)

**III.** Podemos dizer que os direitos fundamentais, ou pelo menos aqueles imediatamente conexos com a dignidade da pessoa humana, radicam no Direito natural - ou, se se preferir, em valores éticos superiores ou na consciência jurídica comunitária -, de maneira a que devem ser enquadrados como limites transcendentais do próprio poder constituinte material (originário) e como princípios axiológicos fundamentais.

Os direitos fundamentais, de acordo com a maioria da doutrina, consistem no conjunto dos direitos constitucionalmente positivados e garantidos pelos ordenamentos jurídicos nacionais, sendo certo que este conjunto não se limita aos direitos decorrentes do direito natural, mas incluem outros positivados pelo legislador<sup>52</sup>.

No contexto nacional, a Constituição de 1838 foi uma das primeiras a fazer menção ao direito à privacidade, ao consagrar no art. 16.º o direito à inviolabilidade do domicílio dos cidadãos, tendo mais tarde, a Constituição de 1933 definido que a inviolabilidade do domicílio de cada pessoa e o sigilo da sua correspondência constituíam um “direito e garantia individual”<sup>53</sup>.

Neste seguimento, foi na Constituição da República Portuguesa (CRP) aprovada em 2 de abril de 1976 que se conferiu dignidade constitucional à proteção de dados pessoais.

Assim, enraizado historicamente na defesa da privacidade, que nasceu como subespécie dos direitos de personalidade, e que foi, *ab initio*, configurado como uma verdadeira proibição de acesso e de divulgação, destinado a preservar a intimidade em todas as suas vertentes, tem alcançado indubitável relevância jurídica<sup>54</sup>. Reconhecendo e prevendo, constitucionalmente, o direito à proteção de dados pessoais como independente do direito

---

<sup>52</sup> Assim como podemos concluir pelas obras doutrinárias dos autores: Jorge Miranda, **Manual de Direito Constitucional, Tomo IV, Direitos Fundamentais**, op. cit., págs. 52 e ss.; J.J. Gomes Canotilho, **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**, op. cit., pág. 391; António Menezes Cordeiro, **Tratado de Direito Civil Português**, op. cit., pág. 130; e José de Melo Alexandrino, **Direitos Fundamentais – Introdução Geral**, Principia, 2007, págs. 33 e seguintes

<sup>53</sup> Artigo 8º, n.º 6, da Constituição de 1933

<sup>54</sup> O artigo 35º da versão original da CRP, sob a epígrafe de “Utilização da informática”, que se manteve inalterada até aos dias de hoje, era composto por três números com o seguinte teor:

“1. Todos os cidadãos têm o direito de tomar conhecimento do que constar de registos mecanográficos a seu respeito e do fim a que se destinam as informações, podendo exigir a retificação dos dados e a sua atualização.

2. A informática não pode ser usada para tratamento de dados referentes a convicções políticas, fé religiosa ou vida privada, salvo quando se trate do processamento de dados não identificáveis para fins estatísticos.

3. É proibida a atribuição de um número nacional único aos cidadãos»

à privacidade, incluiu-se este princípio no âmbito dos direitos fundamentais, no art. 35.º da CRP.

De referir que, sendo de indiscutível importância, neste âmbito, também o plasmado no art. 26.º, n.º 1, da CRP relativamente ao direito à reserva da intimidade da vida privada, deixaremos a análise dessa norma para o capítulo 3. referente ao “direito à protecção de dados e à reserva da intimidade da vida privada no âmbito laboral”.

**IV.** Assim sendo, o artigo 35º da Constituição da República Portuguesa confere aos cidadãos portugueses um manto de garantias ao seu dispor para que possam preservar a inviolabilidade da sua personalidade e do seu direito à reserva da intimidade da vida privada, também este com assento constitucional.

A 4ª revisão constitucional teve início em maio de 1996, com a instituição da Comissão Eventual para a Revisão Constitucional. Entretanto, em 24 de outubro de 1995 fora publicada a já explicitada Diretiva 95/46/CE do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à protecção das pessoas singulares no que concerne ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados, dispondo, no seu art. 32.º que “*Os Estados-Membros porão em vigor as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento à presente diretiva o mais tardar três anos a contar da data da sua adoção*” – ora, daqui decorria que Portugal deveria adequar a sua legislação às normas comunitárias, o mais tardar até outubro de 1998.

Porém, algumas dificuldades sobressaíam, nomeadamente pela circunstância de várias disposições da diretiva conflituarem com o dispositivo constitucional constante do art. 35.º - em especial, com o seu n.º 3, que estipulava a proibição absoluta da utilização da informática para tratamento de dados respeitantes a convicções filosóficas ou políticas, filiação partidária ou sindical, fé religiosa ou vida privada: ora, o art. 8.º da Diretiva previa um relevante conjunto de situações em que esse tratamento deveria ser permitido.

Analisando sumariamente os números deste artigo, começemos por nos debruçar sobre o consagrado no n.º1 do art. 35.º CRP, que foi aprovado por unanimidade. Este alterou-se ligeiramente em relação à redação anterior, passando agora a referir que “*todos os cidadãos têm o direito de acesso aos dados informatizados que lhes digam respeito, podendo exigir a sua retificação e atualização, e o direito de conhecer a finalidade a que*



*se destinam, nos termos da lei*” – de salientar que, no lugar desta última expressão, anteriormente se mencionava uma solução mais restrita “*sem prejuízo do disposto na lei sobre segredo de Estado e segredo de justiça*”.

Esta norma constitucional CRP prevê os direitos de acesso, de retificação, de atualização e de informação, densificados nos artigos 10.º e 11.º da Lei n.º 67/98, de 26 de outubro, alterada pela Lei n.º 103/2015, de 24 de agosto (Lei de Proteção de Dados), na medida em que permitem ao titular dos dados um controlo efetivo sobre a informação que lhe respeita, correspondente à ideia de o titular o dado poder ser informado, “*livremente e sem restrições, com periodicidade razoável e sem demoras ou custos excessivos*” de que os seus dados estão a ser utilizados, por quem e com que finalidade (s).

Neste sentido, o direito a conhecer a finalidade a que se destina um tratamento dos dados, assim como de poder controlar a informação disponível que lhe concirna, deve ser enquadrado como direito à autodeterminação informativa<sup>55</sup> que vai de encontro ao postulado nos artigos 1º e 2º da CRP, que consagram, respetivamente, a dignidade da pessoa humana e o respeito e garantia de efetivação dos direitos e liberdades fundamentais.

Assim, este é um direito sobre a informação, que surge com o intuito de permitir ao indivíduo controlar aquilo que circula a seu respeito, impedindo que este se torne num simples objeto de informações, respeitando-se, em especial, aos dados armazenados através da utilização de meios informáticos. Este direito pretende, portanto, proteger e assegurar um direito à intimidade privada no que respeita ao tratamento de dados pessoais.

No que concerne ao n.º 2 deste artigo propunha-se: “*a lei define o conceito de dados pessoais, bem como as condições aplicáveis ao seu tratamento automatizado, conexão, transmissão e utilização, e garante a sua proteção, designadamente através de entidade administrativa independente*” – assim, esta proposta distinguia-se bem da disposição de 1989 que proibia “*o acesso a ficheiros e registos informáticos para conhecimento de dados pessoais relativos a terceiros e respetiva interconexão, salvo em casos excecionais*”

---

<sup>55</sup> GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA - **Constituição da República Portuguesa Anotada** – Artigos 1.º a 107.º, Volume I, 4ª Edição Revista, Coimbra 2007, Anotação Artigo 35.º pág. 551

*previstos na lei*”. Como refere JOAQUIM DE SEABRA LOPES<sup>56</sup>, “*o certo é que a alteração ora proposta permitia ao legislador ordinário definir o conceito de dados pessoais e as formas do seu tratamento, em linha com a diretiva*”, por um lado, e, por outro, executar as demandas do seu art. 28.º que obrigava à instituição de uma autoridade de controlo, a exercer as suas funções em total independência<sup>57</sup>.

Por sua vez, no que respeita ao n.º3 do art. 35.º, propunha-se a redação seguinte: “*a informática não pode ser utilizada para tratamento de dados referentes a convicções filosóficas ou políticas, filiação partidária ou sindical, fé religiosa, vida privada e origem étnica, salvo mediante consentimento expresso do titular, autorização legal com garantias de não discriminação ou para processamento de dados estatísticos não individualmente identificáveis*”. Ora, quanto a esta disposição, importa salientar que o n.º 1 do art. 8.º da Diretiva estipulava a proibição do tratamento de dados que revelassem “*a origem racial ou étnica, as opiniões políticas, as convicções religiosas ou filosóficas, a filiação sindical, bem como o tratamento de dados relativos à saúde ou à vida sexual*”. Porém, os seus extensos números 2 e 3<sup>58</sup>, em especial, previam que a proibição do n.º1

---

<sup>56</sup> LOPES, Joaquim de Seabra – **O artigo 35.º da Constituição: da Génese à Atualidade e ao Futuro Previsível**, in Revista Forum, n.º 2, 40 anos da Constituição e o Direito à Protecção de Dados, janeiro de 2016, p. 37

<sup>57</sup> Que originou a CNPD, como já foi explicitado na parte II deste relatório.

<sup>58</sup> “Artigo 8º

2. O n.º 1 não se aplica quando:

a) A pessoa em causa tiver dado o seu consentimento explícito para esse tratamento, salvo se a legislação do Estado-membro estabelecer que a proibição referida no n.º 1 não pode ser retirada pelo consentimento da pessoa em causa; ou

b) O tratamento for necessário para o cumprimento das obrigações e dos direitos do responsável pelo tratamento no domínio da legislação do trabalho, desde que o mesmo seja autorizado por legislação nacional que estabeleça garantias adequadas; ou

c) O tratamento for necessário para proteger interesses vitais da pessoa em causa ou de uma outra pessoa se a pessoa em causa estiver física ou legalmente incapaz de dar o seu consentimento; ou

d) O tratamento for efetuado, no âmbito das suas atividades legítimas e com as garantias adequadas, por uma fundação, uma associação ou qualquer outro organismo sem fins lucrativos de carácter político, filosófico, religioso ou sindical, na condição de o tratamento dizer unicamente respeito aos membros desse organismo ou às pessoas que com ele mantenham contactos periódicos ligados às suas finalidades, e de os dados não serem comunicados a terceiros sem o consentimento das pessoas em causa; ou

e) O tratamento disser respeito a dados manifestamente tornados públicos pela pessoa em causa ou for necessário à declaração, ao exercício ou à defesa de um direito num processo judicial.

3. O n.º 1 não se aplica quando o tratamento dos dados for necessário para efeitos de medicina preventiva, diagnóstico médico, prestação de cuidados ou tratamentos médicos ou gestão de serviços da saúde e quando o tratamento desses dados for efetuado por um profissional da saúde obrigado ao segredo profissional pelo direito nacional ou por regras estabelecidas pelos organismos nacionais competentes, ou por outra pessoa igualmente sujeita a uma obrigação de segredo equivalente.”

não se aplicaria em determinadas situações. Assim, *“não sendo este detalhe de situações adequado para figurar numa norma constitucional, o n.º3 teria naturalmente de remeter para lei da Assembleia da República o encargo de elencar essas situações e não limitar-se a referir apenas duas das condições de não aplicabilidade, o que gerava necessário conflito com a Diretiva”*<sup>59</sup>.

De salientar é, designadamente, a circunstância de o art. 35.º da CRP, em comparação com a enumeração levada a cabo pelo art. 8.º, n.º1 da Diretiva, omitir a expressão “racial” (na expressão “origem racial ou étnica”), assim como os termos “saúde e vida sexual”; menciona “convicções políticas”, em detrimento da expressão mais abrangente “opiniões políticas”; alude-se a “fé religiosa”, em vez de “convicções religiosas” (este último conceito mais abrangente); acrescentando, por fim, “vida privada”.

No que respeita ao n.º4 deste artigo, resultava da proposta conjunta o seguinte teor: *“é proibido o acesso a dados pessoais de terceiros, salvo em casos excecionais previstos na lei”*. Ora, esta parece ser uma fórmula algo semelhante à que constava já da 2ª revisão, omitindo-se, todavia, a referência à interconexão, constante agora do n.º2 deste art. 35.º CRP.

Tendo esta proposta normativa vingado por maioria qualificada de dois terços, parecem suscitar-se dúvidas relativamente ao que se deve entender por “terceiro” para o que a esta disposição concerne, podendo causar dificuldades de interpretação. Assim, de acordo com JOAQUIM DE SEABRA LOPES *“esta formulação está errada”*, alertando, inclusivamente, para a circunstância de que *“se partirmos de uma noção processual”* concluir-se-á que *“é terceiro quem não é parte”*<sup>60</sup>.

De todo o modo, devemos interpretar este conceito de “terceiro” como todo aquele que não seja o próprio titular dos dados, não estando aqui em discussão apenas dados sensíveis, mas quaisquer dados pessoais.

Do texto do n.º5 do art. 35.º CRP consta que *“é proibida a atribuição de um número nacional único aos cidadãos”*. Assim, apesar de esta norma se enraizar no livre desenvolvimento da personalidade, de modo a que não seja possível, através de diversas

---

<sup>59</sup> LOPES, Joaquim de Seabra – **O artigo 35.º da Constituição: da Génese à Atualidade e ao Futuro Previsível**, in Revista Forum, n.º 2, 40 anos da Constituição e o Direito à Proteção de Dados, janeiro de 2016, p. 38

<sup>60</sup> LOPES, Joaquim de Seabra – **O artigo 35.º da Constituição...**, pp. 39-47

fontes de informação, que se permita uma completa identificação e monitorização da vida de uma pessoa, a sua “rastreadibilidade”.

Não obstante, segundo certa doutrina entende o “*o facto de haver vários números em nada obsta à devassa à vida privada; de facto, o que pode permitir tal devassa é que um deles seja número universal, isto é, número atribuído a todos os cidadãos*”<sup>61</sup>; de acordo com LUÍS MARQUES GUEDES, esta norma seria dispensável, na medida em que “*teve um contexto próprio e que podia perfeitamente ter-se deixado cair*”<sup>62</sup>.

Seguidamente, o art. 35.º versa, no seu n.º 6, relativamente aos fluxos transfronteiriços de dados, resultante, em larga medida, dos constantes avanços tecnológicos, potenciado a circulação de informação, de forma rápida e, por vezes, incontrolável, daí parecer que, a nosso ver, esta disposição se caracteriza por ser oportuna, até porque nem todos os ordenamentos jurídicos oferecem o meu grau de protecção no que respeita à protecção de dados pessoais.

Por fim, no n.º 7 do art. 35.º da CRP, procedeu-se apenas à substituição da expressão “*estruturados em ficheiros*” para a de “*constantes de ficheiros*”, tendo como atual redação que “*os dados pessoais constantes de ficheiros manuais gozam de protecção idêntica à prevista nos números anteriores, nos termos da lei*”, matéria esta já acolhida pela Diretiva no seu âmbito de aplicação. Assim, apesar de a epígrafe do artigo consistir na expressão “*utilização da informática*”, parece que o legislador continuou a demonstrar preocupação e interesse relativamente à protecção que os ficheiros manuais suscitavam (suscitam).

Em suma, podemos salientar que o art. 35.º da CRP foi concebido num contexto peculiar, tendo, em especial aquando da sua redação, indiscutível importância, quer por visar evitar eventuais devassas da reserva da vida privada, mas principalmente por enfatizar a relevância do direito à protecção de dados pessoais num mundo cada vez mais tecnológico no qual a informação flui com rapidez tal que se demonstra ser difícil controlar toda a sua extensão

---

<sup>61</sup> LOPES, Joaquim de Seabra – **O artigo 35.º da Constituição: da Génese à Atualidade e ao Futuro Previsível**, in Revista Forum, n.º 2, 40 anos da Constituição e o Direito à Protecção de Dados, janeiro de 2016, p. 40

<sup>62</sup> Cit. por LOPES, Joaquim de Seabra – **O artigo 35.º da Constituição: da ...** p. 40

## 2. O conceito de proteção de dados pessoais

Após referência à evolução da consagração deste direito a nível internacional e a nível constitucional, iremos então dedicarmo-nos aos elementos componentes do conceito de proteção de dados pessoais, atentando, essencialmente, sobre a Diretiva 95/46/UE, de 24 de outubro e a Lei n.º 67/98, de 26 de outubro, alterada pela Lei n.º 103/2015, de 24 de agosto (Lei de Proteção de Dados).

A Diretiva 95/46/UE, de 24 de outubro, estabelece, na al. a) do art. 2.º, que se consideram “dados pessoais”: *“qualquer informação, de qualquer natureza e independentemente do respetivo suporte, incluindo som e imagem, relativa a uma pessoa singular identificada ou identificável («titular dos dados»)”*, explicitando, se seguida, que *“é considerada identificável a pessoa que possa ser identificada direta ou indiretamente, designadamente por referência a um número de identificação ou a um ou mais elementos específicos da sua identidade física, fisiológica, psíquica, económica, cultural ou social”*.

A Lei n.º 67/98, de 26 de outubro, alterada pela Lei n.º 103/2015, de 24 de agosto – Lei de Proteção de Dados (adiante LPD), que transpõe, para a ordem jurídica nacional aquela Diretiva, optou por manter a mesma linha de pensamento daquela, designadamente, na definição de dados pessoais constante da al. a) do art. 3.º da LPD<sup>63</sup>.

Os elementos essenciais deste conceito consistem na “informação”, que identifique ou torne identificável uma pessoa singular, traduzindo-se, neste caso, em “informação pessoal”<sup>64</sup>. De acordo com Grupo de Trabalho do Art. 29.º (adiante GT do Artigo 29.º)<sup>65</sup> este direito à proteção de dados pessoais decorre, originariamente, do direito ao respeito

---

<sup>63</sup> Al. a) do art. 3.º da LPD: *“Dados pessoais»: qualquer informação, de qualquer natureza e independentemente do respetivo suporte, incluindo som e imagem, relativa a uma pessoa singular identificada ou identificável («titular dos dados»); é considerada identificável a pessoa que possa ser identificada direta ou indiretamente, designadamente por referência a um número de identificação ou a um ou mais elementos específicos da sua identidade física, fisiológica, psíquica, económica, cultural ou social”*

<sup>64</sup> PINHEIRO, Alexandre Sousa e MOURA, Carolina - *“Utilização de tecnologia de geolocalização e o tratamento de dados pessoais no regime jurídico português: a propósito da deliberação n.º 7680/2014 da Comissão Nacional de Protecção de Dados e Jurisprudência posterior”*, in **Revista Forum**, n.º 3, **Geolocalização**, julho de 2016, pág. 16

<sup>65</sup> O art. 29.º da Diretiva 95/46/CE veio estabelecer a criação de um grupo de trabalho de carácter consultivo e independente, que deu origem à criação do Grupo de Trabalho sobre a Protecção das Pessoas Singulares no que diz respeito ao Tratamento de Dados Pessoais - Grupo de Trabalho do Artigo 29.º, com vista a uniformizar a aplicação das normas jurídicas nacionais dos vários ordenamentos jurídicos comunitários quanto a este tema. Irei desenvolver melhor o papel da CNPD nesse grupo mais adiante, no capítulo 3. Deste estudo.

pela vida privada dos seres humanos. Por isso mesmo, podemos dizer que os principais destinatários da protecção de dados são as pessoas singulares. Ademais, de acordo com o Parecer do GT do Artigo 29.º, quatro elementos são essenciais para definição deste conceito: (i) “qualquer informação”; (ii) “relativa a”; (iii) “identificada ou identificável”; (iv) “pessoa singular”. Assim, analisaremos em seguida melhor cada componente constituinte deste conceito.

Relativamente ao primeiro componente do conceito – “qualquer informação”, podemos começar por notar constituir esta uma expressão bastante ampla, uma vez que tanto nos podemos referir a dados identificativos da pessoa, como o nome ou a morada, como a dados referentes a comportamentos económicos, sociais ou laborais, sejam eles objetivos ou subjetivos<sup>66</sup>, desde que seja possível identificar, direta ou indiretamente, a pessoa em questão. Assim, podendo ser “qualquer informação”, não é necessário sequer que tenha de ser verdadeira para que seja considerada como informação relativa a dados pessoais, designadamente porque se confere, aos titulares dos dados, o direito de retificação<sup>67</sup>.

A distinção referente às informações que respeitam à vida privada e as relativas à vida profissional nem sempre tem sido fácil de alcançar, como se conclui através da apreciação da jurisprudência do TEDH relativa ao art. 8.º da CEDH. Exemplo disso<sup>68</sup> é o conhecido caso do acórdão *Amann c. Suíça*<sup>69</sup>, no qual foi intercedida, pelas autoridades, uma chamada telefónica de natureza profissional para o requerente.

Com base nestes factos, o TEDH decidiu que, apesar de a interceção dizer respeito a uma chamada telefónica de carácter profissional, o armazenamento de dados a ela concernente estava diretamente interligado com a vida privada do requerente, pelo que o conceito de “vida privada” não devia ser interpretado restritivamente uma vez que este abrange o direito de estabelecer e desenvolver relações com outros seres humanos.

---

<sup>66</sup> Exemplo: a avaliação do desempenho profissional de um funcionário realizada pelo superior hierárquico e guardada no respetivo processo individual constitui dados pessoais sobre o funcionário, ainda que traduza apenas, no todo ou em parte, a opinião pessoal desse superior hierárquico, como, por ex., “o funcionário não é dedicado ao seu trabalho” e não factos objetivos, como, por ex., “o funcionário esteve ausente ao serviço durante cinco semanas nos últimos seis meses”.

<sup>67</sup> Cf. al. d) do art. 6.º da Diretiva 95/46/CE, alínea d) do art. 11.º da LPD e n.º 1 do art. 35.º da CRP.

<sup>68</sup> Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia, CdE - **Manual da Legislação Europeia sobre Protecção de Dados**, abril de 2014. P. 37, nota de rodapé n.º 49

<sup>69</sup> TEDH, acórdão *Amann c. Suíça* [GS] de 16 de fevereiro de 2000, n.º 65, petição n.º 27798/95

Por outro lado, não existia qualquer razão preponderante que legitimasse a exclusão de atividades de natureza profissional ou comercial do conceito de “vida privada” - interpretação mais ampla deste conceito, correspondente à da Convenção 108.

Além disso, como já mencionámos, o texto da al. a) do art. 2.º da Diretiva 95/46/CE refere que dados pessoais correspondem a qualquer informação, de qualquer natureza e independentemente do respetivo suporte, incluindo som e imagem, relativa a uma pessoa *singular* identificada ou identificável.

Porém, de acordo com uma interpretação sistemática e teleológica, parece ser de compreender que, uma vez sendo o objetivo destas normas a proteção dos dados pessoais (independentemente do seu conteúdo), qualquer informação que identifique uma pessoa ou a torne identificável, parece ser de não excluir as pessoas coletivas desta previsão normativa, ou seja, quando em causa estejam dados que identifiquem ou permitam identificar uma pessoa (singular), encontramos-nos perante dados pessoais, ainda que se reportem a uma pessoa coletiva<sup>70</sup>.

De referir que, apesar de, de acordo com o disposto na Convenção 108, o direito à proteção de dados ter como principais destinatários as pessoas singulares, é conferida a possibilidade, às Partes Contratantes, de ampliar essa proteção também às pessoas coletivas, designadamente associações e sociedades comerciais, no âmbito do seu direito interno.

Também a legislação da União Europeia relativamente à proteção de dados não abrange, de um modo geral, a proteção das pessoas coletivas no que respeita aos tratamentos de dados que lhes concirna. Tal como plasmado no considerando 24 da Diretiva de Proteção de Dados, esta matéria poderá ser regulada pelas autoridades nacionais competentes.

No que respeita ao elemento da identificabilidade da pessoa é necessário saber se as informações versam sobre alguém cuja identidade seja evidente ou que, embora não estando diretamente identificada, possa, pelo menos, ser descoberta efetuando pesquisas adicionais.

Circunscrevendo melhor este conceito de “identificabilidade” de uma pessoa, cumpre referir que, na legislação europeia sobre proteção de dados, ambos os tipos de

---

<sup>70</sup> Exemplo: o nome de uma pessoa coletiva integra o nome dos seus sócios, identificando-os – assim, não é pelo facto de se tratar do nome de uma pessoa coletiva que os dados deixam de ser dotados da proteção conferida aos dados pessoais.

informações são protegidos da mesma maneira, tendo, inclusivamente, o TEDH declarado, mais do que uma vez, que a noção de "dados pessoais" é a mesma na CEDH e na Convenção 108, nomeadamente no que concerne à exigência de serem relativos a pessoas singulares identificadas ou identificáveis<sup>71</sup>.

A questão de saber em que situações se pode considerar que uma pessoa está identificada não é esclarecida pelas definições legais de dados pessoais. Claro será que a identificação de alguém implica o conhecimento de determinados elementos descritivos que a descrevam de forma a que seja possível autonomizá-la ou distingui-la de todas as outras e de a tornar reconhecível enquanto indivíduo, como são exemplos o nome de alguém ou a sua notoriedade pública (por ex: o Presidente da República).

Por exemplo, no acórdão *Promusicae*<sup>72</sup>, o TJUE afirmou que "*é pacífico que a transmissão, pedida pela Promusicae, dos nomes e endereços de determinados utilizadores de [uma certa plataforma de partilha de ficheiros na Internet] implica a disponibilização de dados pessoais, isto é, de informações sobre pessoas singulares identificadas ou identificáveis, de acordo com a definição constante do artigo 2.º, alínea a), da Diretiva 95/46. Essa transmissão de informações, que, segundo a Promusicae, são armazenadas pela Telefónica – o que a mesma não contesta, constitui um tratamento de dados pessoais, na aceção do artigo 2.º, primeiro parágrafo, da Diretiva 2002/58, em conjugação com o artigo 2.º, alínea b), da Diretiva 95/46*"<sup>73</sup>.

Sendo que várias são as pessoas com o mesmo nome, para que seja possível determinar-se a identidade de uma pessoa poderá ser exigível que se alcancem outros elementos de identificação e modo a assegurar que uma pessoa não seja confundida com outra. Muitas vezes são utilizadas informações como a data e o local de nascimento, por exemplo. Modernamente, os dados biométricos, como as impressões digitais, as fotografias digitais ou o reconhecimento da íris, têm vindo a tornar-se cada vez mais importantes para identificar as pessoas nesta era tecnológica.

---

<sup>71</sup> Exemplo: TEDH, acórdão *Amann c. Suíça* [GS] de 16 de fevereiro de 2000, n.º 65 et al., petição n.º 27798/95.

<sup>72</sup> TJUE, acórdão de 29 de janeiro de 2008 no processo C-275/06, *Productores de Música de España (Promusicae)/Telefónica de España SAU*, n.º 45

<sup>73</sup> Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia, CdE - **Manual da Legislação Europeia sobre Protecção de Dados**, abril de 2014, pp. 40 e ss



Para a aplicabilidade da legislação europeia sobre proteção de dados, porém, não é necessária uma identificação de alta qualidade da pessoa em causa, bastando que esta seja identificável, o que significa que uma pessoa é considerada identificável se uma informação contiver elementos de identificação que permitam identificar essa pessoa, direta ou indiretamente<sup>74</sup>. Assim, de acordo com o Considerando 26 da Diretiva de Proteção de Dados, o critério é a probabilidade de utilizadores previsíveis das informações (incluindo terceiros destinatários) terem ao seu dispor e aplicarem meios razoáveis de identificação.

Por exemplo<sup>75</sup>, uma autoridade local visa recolher dados relativos aos veículos que ultrapassam o limite de velocidade nas ruas daquela localidade. Com essa finalidade, fotografa os veículos, registando automaticamente a hora e o local, a fim de transmitir os dados à autoridade competente para que esta possa aplicar multas aos infratores.

Uma das pessoas em causa apresenta queixa, argumentando que nenhuma disposição da legislação sobre proteção de dados habilita a autoridade local a recolher esses dados. A autoridade local entende que não está a recolher dados pessoais, afirmando que as matrículas são dados sobre pessoas anónimas. A autoridade local não tem competência para consultar o registo automóvel geral para saber a identidade do proprietário ou condutor do veículo.

Ora, este fundamento é incompatível com o disposto no considerando 26 da Diretiva de Proteção de Dados, pelo que, sendo que a finalidade da recolha dos dados é evidentemente a de identificar e multar aqueles que ultrapassem os limites de velocidade, é previsível que se tente proceder àquela identificação (apesar de as autoridades locais não disporem, diretamente, de meios que possibilitem identificar as pessoas, os dados serão transmitidos à autoridade competente – a polícia – que possui tais meios).

No direito do CdE, a identificabilidade é entendida de modo semelhante. O art. 1.º, n.º2, da Recomendação sobre os dados de pagamento<sup>76</sup>, por exemplo, estabelece que uma

---

<sup>74</sup> Diretiva Proteção de Dados, artigo 2.º, alínea a).

<sup>75</sup> Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia, CdE - **Manual da Legislação Europeia sobre Proteção de Dados**, abril de 2014, p. 41

<sup>76</sup> CdE, Comité de Ministros (1990) - **Recomendação sobre a proteção de dados pessoais utilizados para fins de pagamento e outras operações conexas**, de 13 de setembro de 1990.

peessoa não será considerada «identificável» se a identificação implicar um esforço desrazoável a nível de tempo, custos ou trabalho.

### **3. O Direito à Protecção de Dados e à Reserva da Intimidade da Vida Privada no âmbito laboral**

#### **3.1. Considerações gerais**

Pela primeira vez na História, verifica-se que o crescimento económico não é impulsionado pelo setor energético, mas antes pela informação. As novas tecnologias informáticas — tomando esta qualificação no seu sentido mais lato — possibilitaram um novo passo evolutivo na atividade humana, que de material passa a lógica e imaterial. Pouco a pouco, fatores que antes se encontravam estreitamente correlacionados vão-se dissociando: crescimento económico, consumo de matérias-primas, dispêndio de energia e trabalho humano<sup>77</sup>.

As novas tecnologias são um mundo em constante evolução que deixam o seu cunho nos mais diversos ramos da sociedade. Efetivamente, também o modo como as empresas trabalham se tem vindo a modificar, acompanhando os progressos tecnológicos – nos nossos dias, grande parte da atividade empresarial é desenvolvida através de um computador. Nesta medida, os poderes das entidades empregadoras são hoje exercidos, também, ciberneticamente.

Deste modo, as novas tecnologias de informação e comunicação vieram colocar à disposição da entidade empregadora novos meios de controlo da atividade desenvolvida pelos seus trabalhadores permitindo que sejam vigiados os seus gestos, movimentos e a forma como é prestado o trabalho - a internet, o *e-mail*, as redes sociais ou os meios de vigilância à distância – permitem um controlo mais intrusivo do que os tradicionais meios de controlo não eletrónicos, possibilitando uma vigilância total e permanente do trabalhador, bem como um tratamento quase ilimitado de dados pessoais.

---

<sup>77</sup> MOREIRA, António - *Utilização de Novas Tecnologias no Local de Trabalho* - Algumas Questões, in IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho, coord., Almedina, 2002, págs. 15 ss.

Com efeito, na Parte III, Capítulo 3. do presente estudo, iremos, num primeiro momento, debruçarmo-nos sobre os poderes que, em geral, se encontram ao dispor da entidade empregadora no contexto laboral. Posto isto, pretendemos compreender como estes poderes se compatibilizam com os direitos dos trabalhadores.

Assim sendo, será que os poderes da entidade empregadora legitimam a vigilância e monitorização do trabalhador com recurso a equipamento tecnológico? Se a resposta for afirmativa, haverá limites a esse controlo? Como se conciliam os direitos fundamentais do trabalhador e da entidade empregadora em situações de conflitos de direitos, designadamente as resultantes da utilização de novas tecnologias em contexto laboral?

Por outro lado, neste capítulo visamos também abordar, em especial, de entre as novas tecnologias utilizadas nos nossos dias em contexto laboral, o sistema tecnológico da geolocalização. Com efeito, pretendemos descortinar como se enquadra, no ordenamento jurídico português, esta nova tecnologia, designadamente, no contexto laboral. Poderá ser subsumida no conceito de meio de vigilância à distância? Em que situações e com que fundamento poderá ser admissível?

### **3.2 Os poderes do empregador no contexto da utilização das novas tecnologias**

**I.** Aquando da celebração do contrato de trabalho<sup>78</sup>, as partes nele intervenientes assumem os direitos e os deveres intrínsecos à própria celebração daquele. Por isso mesmo, caracteriza-se por ser um negócio jurídico de cunho obrigacional e sinalagmático.

Com efeito, a relação laboral implica, para o trabalhador, uma compressão dos direitos enquanto indivíduo, pelo que, por um lado, este providencia a sua força de trabalho<sup>79</sup>, obrigando-se a uma prestação de natureza pessoal e ainda, por outro lado, devido à circunstância de o contrato de trabalho se caracterizar fundamentalmente pela existência

---

<sup>78</sup> De salientar que, ao longo deste estudo, quando se alude ao contrato de trabalho e a trabalhador, remete-se para a relação jurídica subordinada, distinta da situação dos trabalhadores independentes e de outras figuras afins a este contrato de trabalho subordinado.

<sup>79</sup> RAMALHO, Maria do Rosário - **Estudos de Direito do Trabalho**, Vol. I, Almedina, Junho de 2003, p. 163 e 164) : “no contrato de trabalho verifica-se um envolvimento integral da personalidade do trabalhador em razão da estrutura do próprio vínculo, verbi gratia, por força da inseparabilidade entre a prestação de trabalho e a pessoa do prestador; este envolvimento acarreta, naturalmente, um perigo acrescido de invasão da esfera pessoal do trabalhador pelo contrato e pelo empregador”.

de uma subordinação jurídica - na medida em que a atividade é exercida sob as ordens, direção e fiscalização do dador do trabalho<sup>80</sup>.

Essa subordinação traduz-se na “*situação de sujeição, em que se encontra o trabalhador, de ver concretizado, por simples vontade do empregador, numa ou noutra direção, o dever de prestar em que está incurso*”<sup>81</sup>.

De acordo com MONTEIRO FERNANDES “*a subordinação jurídica consiste numa relação de dependência necessária de conduta pessoal do trabalhador na execução do contrato face às ordens, regras ou orientações ditadas pelo empregador, dentro dos limites do mesmo contrato e das normas que o regem*”<sup>82</sup>.

Este elemento caracterizador da relação de trabalho confere à entidade patronal, desde logo, a faculdade de delimitar o âmbito e conteúdo da prestação de trabalho, determinando e, conseqüentemente, concretizando as situações de vinculação do trabalhador.

Esta subordinação está, por definição, subjacente ao próprio contrato. Assim, o poder de dar ordens aos trabalhadores, dirigindo-os e fiscalizando-os, é condição essencial a este contrato jurídico-laboral (mesmo que tais poderes não sejam exercidos constantemente ou que se limitem, tão-só, a “*instruções genéricas ou à simples definição do momento da prestação ou à fiscalização do horário de trabalho*”<sup>83</sup>).

## II. Começemos por atentar nos elementos respeitantes aos poderes do empregador.

O disposto no artigo 80.º, al. c), da Constituição consagra a liberdade de empresa, estabelecendo que a organização económico-social se baseia no princípio da liberdade de iniciativa e de organização empresarial. Do mesmo modo, também nos termos do art. 86.º, n.º1, deste diploma encontramos a tutela constitucional este direito, determinando-se, inclusive, o incentivo da atividade empresarial por parte do Estado.

Ora, de modo a poder exercer e desenvolver, eficientemente, a sua atividade profissional, gerindo e conformando a prestação laboral, o empregador dispõe de poderes que lhe

---

<sup>80</sup> Acórdãos do STJ de 22/4/88, 26/9/90 e de 19/2/97 in Ac. Dout. 319, p. 1004, BMJ 399, p. 405 e Col.Jur./STJ, 1997, p. 184.

<sup>81</sup> CORDEIRO, António Menezes - **Manual de Direito do Trabalho**, Almedina, 1994, p. 535

<sup>82</sup> “**Noções Fundamentais de Direito do Trabalho**”, 2ª edição, Coimbra, 1976, pág.37; e Luís Miguel Henrique Monteiro – “**Da vontade contratual na configuração da prestação de trabalho**” in Revista de Direito e Estudos Sociais, Jan/Dez 1990, Ano XXXII, p. 287.

<sup>83</sup> Ac. Do STJ de 21/11/86, in Ac. Dout. N.º 307, pág. 1045 e Ac. Relação de Coimbra de 23/2/95, in Col. Jur. 1995, pág. 78.

permitem, na prática, criar condições para que possa executar, de forma eficaz, o seu trabalho e a condução normal da atividade empresarial, assim como a aplicação de eventuais sanções aos seus trabalhadores aquando da verificação dos pressupostos legais ou dos requisitos estabelecidos pelo regulamento interno<sup>84</sup>.

Diversos foram os autores<sup>85</sup> que se debruçaram sobre o temática dos poderes da entidade empregadora, não tendo sido possível alcançar uma sistematização uniforme ou harmoniosa, agrupando-se os poderes da entidade patronal de modo diferenciado.

Para alguma doutrina, na qual se inclui MONTEIRO FERNANDES<sup>86</sup> a entidade patronal é dotada de um poder genérico de direção que compreende: um poder determinativo das funções, um poder confirmativo da prestação, um poder regulamentar e um poder disciplinar.

Noutra perspetiva doutrinária, de entre a qual consta COUTINHO DE ALMEIDA<sup>87</sup>, entende-se que os poderes da entidade empregadora se patenteiam de acordo com a seguinte sistematização: primeiramente, um poder de direção, entendido como poder de comando em relação aos subordinados por ocasião do trabalho; seguidamente, um poder regulamentar, que consiste num direito de elaborar o regulamento interno; e por fim, um poder disciplinar que, por sua vez, se traduz na faculdade de impor determinadas sanções aos seus trabalhadores.

Mais recentemente, alguns autores, nomeadamente MARIA DO ROSÁRIO RAMALHO<sup>88</sup>, têm vindo a entender que a posição de domínio do empregador lhe conferiu uma série de poderes: poder organizativo, poder diretivo, poder regulamentar e ainda poder disciplinar.

Porém, independentemente das várias posições doutrinárias, que não se revelam de todo divergentes, verifica-se que o poder diretivo é aquele que confere à entidade empregadora, sob as mais diversas formas, o direito a delimitar quais os critérios de admissão, o direito de emitir comandos adequados tendo em vista dar resposta à

---

<sup>84</sup> GUERRA, Amadeu - **Despedimentos e outras formas de cessação do contrato de trabalho**, Coimbra, Almedina, 1984, pág. 68.

<sup>85</sup> FERNANDES, Monteiro, ob. Cit. Pág. 104 e ss, e “*Fundamentos do poder disciplinar*” in Estudos Sociais e Corporativos, n.º24, 1967, pág. 17 e ss; F. J. Coutinho de Almeida, “*Os poderes da entidade patronal no direito português*” in Revista de Direito e Economia, Ano III, 1977, pág. 301 e José António Mesquita – “*Poder Disciplinar*” in Suplemento ao BMJ, 1979, pág. 215.

<sup>86</sup> FERNANDES, Monteiro, ob. cit. pág. 105.

<sup>87</sup> ALMEIDA, Coutinho de, ob. cit. pág. 303 e ss.

<sup>88</sup> RAMALHO, Maria do Rosário, ob cit. pág. 148 e 149.

necessidade de estruturação e estabelecimento da hierarquia na empresa<sup>89</sup>, o direito de determinar, *ab initio*, as funções de cada trabalhador<sup>90</sup> como também das diversas categorias profissionais<sup>91</sup>, a divisão do trabalho, as formas de cumprimento da obrigação laboral<sup>92</sup> - através da “*atribuição de uma função ao trabalhador dentro do género de atividade para que foi contratado, como pela emissão de ordens diretas ou instruções genéricas quanto à forma de cumprimento*”<sup>93</sup> do contrato – e, genericamente, as mais variadas formas de “*planificação da fase executiva*” da prestação<sup>94</sup>.

Com efeito, de modo a gerir a empresa e a conformar a prestação laboral, a entidade empregadora dispõe deste poder, nos termos do disposto do art. 97.º do Código do Trabalho<sup>95</sup>, podendo definir, “*dentro dos limites que decorrem do contrato e das normas que o regem*” os termos em que o trabalho deve ser prestado, o que se materializa na definição de horários de trabalho a cumprir pelo trabalhador, assim como o local onde o trabalho se realiza, detendo autoridade para controlar o modo de prestação daquele, emitindo ordens e impondo a disciplina da empresa.

Por sua vez, o poder disciplinar autoriza ao empregador que aplique sanções disciplinares nas situações de incumprimento das ordens ou instruções emitidas ao abrigo do poder diretivo, nos termos do art. 98.º do CT.

É de realçar que ao poder de direção da entidade patronal corresponde, por parte do trabalhador, o dever de obediência<sup>96</sup>, tendo a cumprir ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho - este dever abarca tanto as normas e instruções dadas diretamente pela entidade empregadora como as emanadas por

---

<sup>89</sup> V.g. elaboração de organogramas e posicionamento de cada trabalhador na “escala hierárquica”.

<sup>90</sup> “O poder de direção legalmente reconhecido e que corresponde à titularidade da empresa, desdobra-se em vários, designadamente no chamado determinativo da função, pelo exercício do qual é tribuído ao trabalhador um certo posto ou categoria na organização concreta da entidade empregadora, equivalente a determinado tipo de atividade, delimitada pelas necessidades da empresa e pelas aptidões próprias daquele” (Ac. STJ de 14/4/99 in [http:// www.itij.pt](http://www.itij.pt) ).

<sup>91</sup> V.g. tarefas a desempenhar e conteúdo da prestação de trabalho

<sup>92</sup> GUERRA, Amadeu - **A Privacidade no Local de Trabalho**. Almedina, 2004, p. 28

<sup>93</sup> Na conceção de Bernardo Xavier - in “**Regime Jurídico do Contrato de Trabalho**”, 2ª Ed. Coimbra, 1972, pág. 43 e 105 - estes poderes integram o “poder determinativo”.

<sup>94</sup> “A exigência de «picar o ponto», estando o trabalhador sujeito a horário de trabalho, é legítima, por a ordem a esse respeito estar compreendida dentro do poder diretivo da entidade patronal” (Ac. Rel. Lisboa, 1/10/97, Col. Jur. 1997, pág. 164). No mesmo sentido se apresenta o Ac. STJ de 25/5/84 in BJM 337, pág. 269.

<sup>95</sup> Artigo 97.º CT: “Compete ao empregador estabelecer os termos em que o trabalho deve ser prestado, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem”

<sup>96</sup> Ac. STJ de 13/11/87 in <http://www.itij.pt>.

superiores hierárquicos daquele, dentro, evidentemente, dos poderes que por aquele lhes tenham sido conferidos. Todavia, este dever de obediência - o qual alguns autores apelidam de “poder de autoridade”<sup>97</sup> -, não deverá ser observado quando e na medida em que as ordens emanadas se mostrem contrárias aos direitos e garantias dos trabalhadores<sup>98</sup>.

Simultaneamente à circunstância de o trabalhador se encontrar adstrito a este dever de obediência, tem o empregador a faculdade de “vigilância e controlo da forma de cumprimento das ordens e instruções dadas”. Nestes termos, o poder diretivo compreende não apenas o poder de dar ordens ou instruções como ainda o de determinar o local, o momento e o modo como a atividade deve ser desempenhada pelo trabalhador e, consequentemente, o poder de fiscalizar aquela atividade é exercida pelo trabalhador.

De acordo com certa doutrina este poder de controlo tem autonomia em relação ao poder de direção. Evidentemente, parece ser indubitável que, para que o poder de direção alcance um sentido útil e se revele verdadeiramente eficaz, seja indispensável que a entidade patronal tenha a possibilidade de controlar, de certa maneira, a atividade praticada pelo trabalhador tendo em vista poder verificar e valorar o cumprimento da prestação nos termos por aquele estabelecidos, de modo a ajustar determinados procedimentos organizativos ou a modificar, de acordo com os limites legais ou do contrato, a forma da prestação de trabalho.

O exercício do poder de direção é limitado, designadamente pelo direito à reserva sobre a intimidade da vida privada do trabalhador – artigo 26.º, n.º1, CRP – ou pelo seu direito de personalidade<sup>99</sup> – arts. 70.º e ss do CC.

Com efeito, sucintamente, podemos sistematizar que os poderes do empregador, no âmbito da relação laboral, essencialmente, da seguinte maneira: poder de direção, plasmado no art. 97.º do CT; no poder disciplinar, consagrado no art. 98.º do CT; e ainda no poder de controlo necessário ao exercício dos poderes referidos anteriormente. Por sua

---

<sup>97</sup> Por conferir à entidade patronal a faculdade de “*valorar negativamente as condutas do trabalhador, contrárias aos deveres profissionais, de impor sanções disciplinares que exprimem essa valoração negativa, com o fim de reintegrar o trabalhador na disciplina da empresa e salvaguardar a estabilidade da relação de trabalho*” – LOPES, Fernando Ribeiro – **“Trabalho subordinado ou trabalho autónomo: um problema de qualificação”** in Revista de Direito e Estudos Sociais, Janeiro/Março 1987, ano XXIX, n.º1 pág. 59.

<sup>98</sup> GUERRA, Amadeu - **“A Privacidade no Local de Trabalho**. Almedina, 2004, pág. 29

<sup>99</sup> PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 4ª ed., Coimbra : Almedina, 2007, pág. 628

vez, na esfera deste poder de controlo, encontramos o poder de controlo do tempo de prestação da atividade laboral (art. 96.º do CT), o poder de controlo dos instrumentos de trabalho, como resulta do art. 170.º do CT, e ainda o direito de utilização de meios de vigilância à distância para protecção e segurança de pessoas e bens quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade o justifiquem nos termos nos números 1 e 2 do art. 20.º do CT.

Em especial no que respeita ao poder de controlo do empregador, importa referir que este deve ter por fim a prestação laboral através de meios lícitos, adequados à sua finalidade e proporcionais ao objetivo que visa alcançar, de modo a evitar abusos que possam, eventualmente, colocar em perigo não apenas a privacidade do trabalhador mas mesmo a própria dignidade humana.

A forma como as empresas desempenham as suas atividades muito se tem vindo a alterar devido às novas tecnologias. O mercado hoje deixou de ser apenas um espaço físico mas também cibernético, tendo a atividade de ser levada a cabo de modos diferentes dos tradicionais, através de computadores, emails e mesmo do telemóvel.

As técnicas de monitorização à disposição do empregador permitem tal efetividade do controlo do empregador que se utiliza a expressão “*trabalhador de vidro*”<sup>100</sup>.

Deste modo, apesar das enormes vantagens que estes meios tecnológicos possam trazer para as empresas, nomeadamente a nível de rapidez, segurança e competitividade, não podemos deixar de notar que são também um novo meio de controlo da atividade e dos trabalhadores ao dispor da entidade empregadora, possibilitando que sejam controlados movimentos, gestos e mesmo a forma como é prestado o trabalho, consubstanciando, por isso mesmo, riscos para a privacidade e reserva de vida privada dos trabalhadores. Com efeito, quando uma relação laboral se confronta com a necessidade de utilização de “novas tecnologias” e com o tratamento de dados pessoais do trabalhador, parece ser imperativo que se moldem os contornos da subordinação jurídica tendo em vista o respeito pelas demandas legais respeitantes ao regime da protecção de dados,

---

<sup>100</sup> Expressão de MARIAPAOLA AIMO, “*I “lavoratori di vetro”: regole di trattamento e meccanismi di tutela dei dati personali*”, in R.G.L.P.S., n.º 1, 2002 apud TERESA MOREIRA, *Da esfera privada...*, p. 26, nota 9



designadamente, no que concerne aos princípios da transparência, do direito à informação e acesso, boa fé, lealdade, adequação e pertinência<sup>101</sup>.

### **3.2.1. O direito à reserva da intimidade da vida privada como limite aos poderes do empregador**

#### **a) Considerações gerais**

Expostos, no essencial, os direitos e poderes da entidade empregadora na relação jurídico-laboral, cabe, agora, descortinar a influência das novas tecnologias nestes poderes, assim como determinar de que maneira tais poderes podem ser conciliados com os direitos dos trabalhadores.

Ora, o uso das novas tecnologias, assentes em técnicas cada vez mais intrusivas, na esfera pessoal do indivíduo, acarreta desafios constantes nos domínios da proteção de dados e da reserva da intimidade da vida privada.

Dependendo do tipo de utilização da tecnologia pela entidade empregadora, poderão verificar-se riscos de violação de direitos fundamentais dos trabalhadores, designadamente, do direito à reserva da intimidade da vida privada e familiar - n.º1 do art. 26.º da CRP<sup>102</sup> -, do direito à proteção de dados pessoais – art. 35.º CRP.

Como já foi amplamente demonstrado, parece claro que, no âmbito do negócio jurídico-laboral, o trabalhador é, por via de regra, o contraente mais fraco, designadamente por, em geral, o rendimento proveniente do trabalho consistir na sua única fonte de subsistência<sup>103</sup> o que, por sua vez, conduz a que esteja, ainda que apenas psicologicamente, de alguma forma condicionado no que respeita à reivindicação dos seus direitos, liberdades e garantias.

Porém, é necessário compreender que existem diferentes conceções relativamente ao modo como se conciliam os conceitos de empresa e de reserva da vida privada:

---

<sup>101</sup> GUERRA, Amadeu - “**A Privacidade no Local de Trabalho**”. Almedina, 2004, pág. 37

<sup>102</sup> Alexandre Sousa Pinheiro, *Privacy e Proteção de dados pessoais: a construção dogmática do direito à identidade informacional*, Lisboa, AAFDL, 2015, págs. 728 e ss; Amadeu Guerra, “**A Privacidade no Local de Trabalho**”, Almedina, 2004, págs. 358 e 359

<sup>103</sup> PEREIRA, Albertina Aveiro; RAVARA, Viriato; REIS, Diogo; e REIS, João Pena dos - **Caderno de Direitos fundamentais e de personalidade do trabalhador**, Centro de Estudos Judiciários, junho de 2013, p. 16

Se por um lado há quem defenda a corrente de que a empresa é um espaço público e que, por isso mesmo, dentro do horário de trabalho, aquando do cumprimento da atividade laboral, não pode existir espaço de intimidade (nem haver legítimas expectativas da protecção dessa intimidade); por outro lado, pugna-se pelo reconhecimento da presença daquela compressão de direitos, conjugada, simultaneamente, com a certeza de que o trabalhador, por estar integrado numa empresa, não perde o direito à sua individualidade – não deixa de ser pessoa –, que veio colocar a tónica naqueles que são os direitos fundamentais do trabalhador, apelando, simultaneamente, à “cidadania na empresa”, ou seja, aos “*direitos fundamentais não especificamente laborais, aos direitos do cidadão, que os exerce, enquanto trabalhador, na empresa.*”<sup>104</sup>

Com efeito, analisaremos então o âmbito e alcance do direito à reserva da vida privada.

### **b) O conceito de vida privada**

I. Este direito encontra-se consagrado atualmente no art. 16.º do CT<sup>105</sup>, a nível constitucional no art. 26.º, n.º1, da CRP, e como direito de personalidade, no art. 80.º do CC.

Em geral, salienta-se que, apesar de inicialmente se encontrar plasmado apenas no âmbito do direito internacional<sup>106</sup>, o direito à reserva da vida privada está hoje consagrado no Título II, Capítulo I da Constituição Portuguesa, sob a epígrafe “Direitos, liberdades e garantias”.

Todavia, apesar de anteriormente não se encontrar expressamente previsto, a verdade é que, ainda assim, este era um direito tutelado, designadamente através da proclamação de direitos que, direta ou indiretamente, correspondiam a aspetos decorrentes da vida privada, designadamente a inviolabilidade do domicílio e de correspondência.

---

<sup>104</sup> ABRANTES, José João - **Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais**, Coimbra, Coimbra Editora, 2005, pp. 59 e ss

<sup>105</sup> Art. 16.º CT - “1. *O empregador e o trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, cabendo-lhes, designadamente, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada.*  
2. *O direito à reserva da intimidade da vida privada abrange quer o acesso, quer a divulgação de aspetos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afetiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas.*”

<sup>106</sup> Art. 5.º da Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem de 1948; art. 12.º da Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948; art. 8.º da Convenção Europeia dos Direitos do Homem de 1950; e art. 17.º do Pacto Internacional de Direitos Cívicos e Políticos de 1966;

Antes de mais, sublinha-se que este princípio decorre da dignidade da pessoa humana, nas palavras de JORGE MIRANDA " *em primeiro lugar, a dignidade da pessoa humana é da pessoa concreta, na sua vida real e quotidiana; não é de um ser ideal e abstrato. É o homem ou a mulher, tal como existe, que a ordem jurídica considera irreduzível, insubstituível e irrepetível e cujos direitos fundamentais a Constituição enuncia e protege os direitos à identidade pessoal, desenvolvimento da personalidade, ao bom nome e reputação, à imagem, à palavra e à reserva da intimidade da vida privada e familiar (art. 26º, n.º 1)*"<sup>107</sup>

Ademais, concretiza-se como “*um dos direitos ao segredo do ser*”, desdobrando-se em dois direitos menores: o “*direito de impedir o acesso de estranhos a informações sobre a vida privada e familiar; e o direito de que ninguém divulgue as informações que tenha sobre a vida privada e familiar de outrem*”<sup>108</sup>.

**II.** No que concerne ao âmbito de circunscrição do conceito de esfera privada, é de salientar a relevantíssima jurisprudência constitucional alemã, que esteve na origem da apelidada “teoria das três esferas” que distinguia três níveis ou graus de proteção no que à vida privada concerne: o primeiro refere-se à esfera íntima (*intimsphäre*) atinente à noção do que é íntimo, visando a proteção da vida pessoal e familiar que se pretende reservada e fora do conhecimento dos demais; um segundo nível relativo à esfera privada (*privatsphäre*) que compreende as informações que cada pessoa tem como secreto ou particular e cuja violação sucede quando são conhecidos factos ou notícias que não se desejam revelar; e, por último, o nível que respeita à esfera individual (*individualsphäre*) e que concerne a tudo aquilo que individualiza uma pessoa, como o seu nome, imagem ou a honra.

A nível nacional, a doutrina portuguesa distingue entre aquela que é uma esfera pessoal, íntima e que deve ser objetivamente protegida, abrangendo, nomeadamente, as práticas religiosas, comportamentos sexuais ou o estado de saúde do titular; uma outra esfera privada, que respeita aos factos que aquele tem interesse, portanto, subjetivamente, em conservar para si – devendo apenas ceder em caso de conflito com outro direito; e, por

---

<sup>107</sup> MIRANDA, Jorge - **Manual de Direito Constitucional, Tomo IV, Direitos Fundamentais**, 5ª Edição, Coimbra Editora, 2012, p. 223

<sup>108</sup> GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, cit por ANTUNES, ANA FILIPA MORAIS, **Comentários aos artigos 70.º a 81.º do Código Civil**, Universidade Católica Editora, 2012. pp 201 a 231.

fim, uma esfera pública que se refere aos factos de conhecimento público que se desenvolveriam perante a comunidade.<sup>109</sup>

### c) A consagração dos direitos de personalidade dos trabalhadores no CT

I. No que respeita, em específico, ao âmbito laboral, foi na decorrência do reconhecimento da posição de inferioridade do trabalhador que o Código do Trabalho consagrou, em 2003, pela primeira vez na legislação laboral nacional, um complexo de normas concernentes aos direitos de personalidade do trabalhador.

Após as alterações realizadas neste Código pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, tais direitos encontram-se hoje previstos essencialmente nos arts. 14.º a 22.º, que consagram a “*liberdade de expressão e opinião*”, “*integridade física e moral*”, “*protecção de dados pessoais*”, “*reserva da intimidade da vida privada*”, “*meios de vigilância à distância*”, entre outros.

Neste sentido, é de salientar que a legislação laboral vigente antes da consagração expressa destes direitos, não contemplava essencialmente essa questão, tratando a situação do trabalhador como a de todo e qualquer outro cidadão para efeitos de tutela da vida privada e da protecção dos seus dados pessoais, o que é dificilmente compreensível quando a própria Constituição autonomizava já, nos seus artigos 53.º e ss, os direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores, admitindo assim a sua especificidade no âmbito dos direitos fundamentais<sup>110</sup>.

Porém, isto não quer significar que os direitos de personalidade dos trabalhadores não encontrassem, anteriormente, protecção no ordenamento jurídico português. Efetivamente, tal tutela resultava, desde logo, da Constituição, por via do reconhecimento da eficácia direta – via art. 18.º da Lei Fundamental - ou indireta, cf. arts. 70.º e ss do Código Civil.<sup>111</sup> A este respeito se coloca a problemática da eficácia civil dos direitos fundamentais, que consiste fundamentalmente em saber se estes devem impor-se, não apenas a entidades dotadas de poderes públicos, como também a entidades privadas.

---

<sup>109</sup> MOREIRA, Teresa, **Da esfera privada do trabalhador e o controlo do...**, ..., p. 136 e para referências doutrinárias vide nota 424

<sup>110</sup> CASTRO, Catarina Sarmiento e - **A Protecção dos Dados Pessoais dos Trabalhadores**. 2002, pp. 27-60

<sup>111</sup> Centro de Estudos Judiciários, Coleção de Formação inicial – **Direitos Fundamentais e de Personalidade do Trabalhador**, junho de 2013, p. 16, consultada em março de 2017 em [http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/Caderno\\_Direitos\\_fundamentais.pdf](http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/Caderno_Direitos_fundamentais.pdf)

**II.** Enunciado brevemente esta questão, podemos distinguir diferentes visões sobre este assunto.

De acordo com a denominada tese da aplicabilidade direta e imediata dos direitos fundamentais às relações entre privados (*“Unmittelbare Drittwirkung”*) o legislador ordinário deve abster-se de intervir, tendo em vista que esses direitos sejam assegurados por via do Direito civil. A este propósito, os defensores desta teoria GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, alegam: *“a Constituição portuguesa faz aplicar expressamente os direitos fundamentais às relações entre entidades privadas, sem qualquer restrição ou limitação, não sendo portanto legítimo limitar essa eficácia apenas aos casos em que a doutrina estrangeira a admite quando nada nas respetivas leis fundamentais a impõe”*<sup>112</sup>.

Já anteriormente, nos tempos em que o direito à reserva da intimidade da vida privada ainda constava do artigo 33.º CRP, estes autores referiam já, em anotação ao mesmo: *“Os direitos de personalidade garantidos neste artigo têm (...) eficácia externa em relação a terceiros: dirigem-se quer contra o Estado quer contra os particulares (arts. 17.º e 18.º). Contudo, a eficácia em relação a terceiros é aqui particularmente importante. Eles constituem designadamente um limite à liberdade de informação e de imprensa, não podendo esta ser invocada para atentar contra aqueles.”*<sup>113</sup>

Por sua vez, a teoria da aplicabilidade mediata (*“Mittelbare Drittwirkung”*) pugna que a aplicação dos direitos fundamentais no âmbito das relações privadas seja efetuada através da intervenção do legislador ordinário, socorrendo-se dos princípios gerais de Direito privado, de entre os quais constam a ordem pública, os bons costumes e a boa fé. Assim sendo, impregnando esta teoria ao ordenamento jurídico português, defender-se-ia uma aplicabilidade mediata da norma do artigo 18.º, n.º1, CRP<sup>114</sup>.

MENEZES CORDEIRO é um dos apologistas desta tese, argumentando que a Constituição não concretiza em que termos se processa a vinculação decorrente daquela disposição; este autor refere-se a uma *“eficácia reflexa”* dos direitos fundamentais,

---

<sup>112</sup> GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, **Constituição da República Portuguesa Anotada**, Vol I, 4.ª ed. revista, Coimbra Editora, 2007, pp. 385-387.

<sup>113</sup> GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, **Constituição da Republica Portuguesa Anotada**, Vol. I, Coimbra Editora, 1980, pp. 101 e 102

<sup>114</sup> Art. 18.º, n.º 1, CRP: “Os preceitos constitucionais respeitantes aos direitos, liberdades e garantias são diretamente aplicáveis e vinculam as entidades públicas e privadas.”

alertando para os malefícios do recurso “*indiscriminado*” à Lei Fundamental para regular relações de natureza privada, podendo “*conduzir a banalizações que retirem impacto às intervenções constitucionais verdadeiramente necessárias*”<sup>115</sup>.

Neste seguimento, nasceu ainda uma teoria intermediária de acordo com a qual devem ser distinguidas as relações entre privados nas quais interagem sujeitos tendencialmente em posições de igualdade, daquelas relações privadas nas quais uma das partes tem um papel dominante em relação à outra, designadamente, como sucede na relação laboral. Ora, assim sendo, unicamente nesta última hipótese se admitiria a eficácia imediata dos direitos fundamentais<sup>116</sup>.

**III.** Seja qual for a via que se adote, certo era que os direitos que não se encontravam expressamente consagrados, antes de 2003, pelo Código do Trabalho, eram, ainda assim, tutelados pelo nosso ordenamento jurídico: ou recorrendo, para quem o defenda, à aplicação direta das normas constitucionais em matéria de direitos fundamentais, através do disposto no art. 18.º da CRP, quando o direito de personalidade em questão fosse também um direito fundamental (como o direito à reserva da vida privada e mesmo o direito à protecção de dados); ou recorrendo à aplicação do regime geral da tutela dos direitos de personalidade, constante dos arts. 70.º e ss do Código Civil (adiante CC).

Assim, o novo regime adotado pelo Código do Trabalho desenvolve o regime civil de tutela dos direitos de personalidade – arts. 70.º e ss – ao mesmo tempo que visa constituir a projecção laboral de princípios fundamentais com dignidade de direito, liberdade e garantia (essencialmente, art. 26.º da CRP, relativo à reserva da vida privada, e o art. 35.º da CRP, concernente à protecção de dados).

De acordo com MARIA DO ROSÁRIO RAMALHO, estas previsões normativas inseridas em 2003 “*constituem uma regulamentação inovadora, designadamente em relação àquelas projecções dos direitos de personalidade que são particularmente vulneráveis no domínio laboral e para as quais o enquadramento comum, dado pelo*

---

<sup>115</sup> CORDEIRO, Menezes - **Manual de Direito do Trabalho**, Almedina, Coimbra, 1991, pp. 151-156

<sup>116</sup> Sistematização de André Pestana Nascimento, em “**O impacto das novas tecnologias no direito do trabalho e a tutela dos direitos de personalidade do trabalhador**”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.ºs 79 a 81, pp. 234 e ss.,

*direito civil e pelo direito constitucional é insuficiente*”. Ademais, a autora refere ainda que estes direitos vieram dar relevo às “*projeções dos direitos de personalidade que são particularmente vulneráveis no domínio laboral e para as quais o enquadramento comum, dado pelo direito civil e pelo direito constitucional, é insuficiente*”<sup>117</sup>.

#### **d) Os artigos 16.º e 17.º do Código do Trabalho**

**I.** A consagração dos artigos 16.º e 17.º do CT, em especial, não apenas vieram prever normativamente um dever de respeito pela intimidade da vida privada do trabalhador, como também contemplam especificamente a proteção dos dados pessoais neste âmbito.

No que respeita, em específico, à reserva da vida privada do trabalhador, o art. 16.º do CT adotou uma enunciação meramente indicativa dos aspetos da vida do trabalhador que visa proteger. Relacionando com aquela teoria das três esferas, as normas constantes deste artigo visam, por um lado, proteger as informações que integram o âmbito da vida no qual o indivíduo pode manter-se em total segredo perante de outros - esfera íntima; assim como os hábitos de vida e informações que o indivíduo partilha com um número restrito de pessoas - a sua família e amigos; e cujo conhecimento tem interesse em guardar para si - esfera privada<sup>118</sup>.

Apesar de o direito à intimidade da vida privada se encontrar tutelado, em especial, neste art. 16.º CT, também o é pelos arts. 17.º ss deste código, designadamente no que respeita à proteção de dados pessoais. Parece que, através do art. 16.º, foi intenção do legislador que se consagrasse a intimidade como bem autónomo<sup>119</sup>, de modo a abranger, para além daquelas situações, todas outras possíveis formas de agressão à esfera mais reservada da vida do trabalhador.

De salientar ainda que esta proteção que se consagra relativamente à reserva da intimidade da vida privada abarca tanto o acesso como ainda a divulgação daqueles que possam ser

---

<sup>117</sup> RAMALHO, Maria do Rosário - **Tutela da personalidade e equilíbrio entre interesses dos trabalhadores e dos empregadores no contrato de trabalho**. Breves notas, p. 5, consultado em abril de 2017, disponível em [http://www.stj.pt/ficheiros/coloquios/coloquios\\_STJ/V\\_Coloquio/int2014/prof\\_maria\\_rosario\\_ramalho.pdf](http://www.stj.pt/ficheiros/coloquios/coloquios_STJ/V_Coloquio/int2014/prof_maria_rosario_ramalho.pdf)

<sup>118</sup> Centro de Estudos Judiciários, Coleção de Formação inicial – **Direitos Fundamentais e de Personalidade do Trabalhador**, junho de 2013, p. 24, consultada em março de 2017 em [http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/Caderno\\_Direitos\\_fundamentais.pdf](http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/Caderno_Direitos_fundamentais.pdf)

<sup>119</sup> DRAY, Guilherme - **Código do Trabalho, Anotado**, Almedina, 6.ª ed. Almedina, p. 121.

considerados como aspetos íntimos e/ou pessoais do trabalhador. Nestes termos, mesmo que este dê o seu consentimento relativamente à tomada de conhecimento dessas informações pelo empregador, claro parece que esse consentimento não abrangerá necessariamente a divulgação, pelo que é proibido que a entidade empregadora os revele a terceiros sem autorização do titular dos dados, neste caso, o trabalhador.

Ademais, sublinha-se que o princípio geral nesta matéria, que decorre do Código do Trabalho, é o princípio da *irrelevância das matérias da esfera privada das partes no que concerne ao contrato de trabalho*. Esta ideia manifesta-se quer na fase de formação do contrato, quer durante a sua execução, como ainda para efeitos da sua cessação.

**II.** Para o que a este estudo em particular nos concerne, foquemo-nos na expressão deste direito aquando da fase da execução do contrato de trabalho.

De acordo com este princípio da reserva da vida privada do trabalhador, encontram-se proibidas as condutas, por parte do empregador, que se demonstrem ser invasivas da vida privada do daquele primeiro, limitando, do mesmo modo, os poderes de indagação do empregador relativamente a essas matérias – apesar de a lei admitir que esta proibição geral seja temperada por exigências da própria atividade que o trabalhador vise desenvolver, admitindo que, nessas situações, seja exigida alguma informação sobre matéria relativa à vida privada, à saúde ou ao estado de gravidez, conforme o art. 17.º, nº 1, do CT (tutelando-se, assim, os interesses atinentes à atividade económica do empregador)<sup>120</sup>.

Assim, desta forma, o direito do trabalhador à reserva da vida privada constitui um limite ao poder de direção do empregador.

---

<sup>120</sup> Sublinha-se que o Tribunal Constitucional, em sede de apreciação preventiva da constitucionalidade de algumas normas do Código do Trabalho de 2003 (Ac. TC nº 306/2003, de 25 de Junho), obrigou à alteração da redação original desta disposição no CT de 2003 “(passando a exigir-se a fundamentação escrita da exigência da informação, e, no caso de informações sobre o estado de saúde, exigindo que a informação seja prestada a médico e que o seu conteúdo exato não seja transmitido ao empregador), justamente para evitar uma formulação excessivamente ampla – e, por isso, excessivamente intrusiva na vida privada do trabalhador” - RAMALHO, Maria do Rosário - **Tutela da personalidade e equilíbrio entre interesses dos trabalhadores e dos empregadores no contrato de trabalho**. Breves notas, p. 8, consultado em abril de 2017 em [http://www.stj.pt/ficheiros/coloquios/coloquios\\_STJ/V\\_Coloquio/int2014/prof\\_maria\\_rosario\\_ramalho.pdf](http://www.stj.pt/ficheiros/coloquios/coloquios_STJ/V_Coloquio/int2014/prof_maria_rosario_ramalho.pdf)



Ainda no âmbito da execução do contrato, é de atentar que o direito à reserva da vida privada do trabalhador, também se reflete no seu direito ao controlo dos dados pessoais facultados ao empregador – art. 17.º, n.º3 do CT -, assim como dos dados obtidos, em especial, mediante a utilização de meios de vigilância à distância, os quais abordaremos, em pormenor, no que respeita ao sistema de geolocalização.

**III.** Ainda relativamente ao reflexo deste direito no âmbito laboral, salienta-se que uma das projeções do direito à reserva da vida privada do trabalhador, que tem desencadeado a atenção da jurisprudência, é a que concerne à reserva e a confidencialidade relativamente às mensagens pessoais no correio eletrónico dos trabalhadores.

Com efeito, salienta-se o Ac. do STJ de 5 de julho de 2007<sup>121</sup> no qual, verificando-se uma troca de *e-mails* entre colegas relativamente a uma reunião de superiores hierárquicos, reconheceu a ideia que as mensagens pessoais, ainda que processadas através do equipamento tecnológico da empresa, fazem parte da vida privada do trabalhador.

Porém, sobre acórdão é também de notar as ideias de que, por um lado, o empregador pode regulamentar o acesso e a utilização das caixas de correio eletrónico pelos trabalhadores – que não tinha sido uma realidade, nesta situação - e ainda que, unicamente na falta dessa regulamentação se considera haver um uso livre dos instrumentos de correio eletrónico, por parte do trabalhador.

No mesmo sentido se pronunciou o Ac. do TRL de 7 de março de 2012<sup>122</sup>, o qual se debruçou relativamente à utilização de programas de mensagens instantâneas no local e no tempo de trabalho, concluindo-se que, caso a mensagem seja de natureza pessoal, a jurisprudência tem entendido que não perderá tal qualidade pela circunstância de o trabalhador utilizar a tecnologia colocada à sua disposição pela entidade empregadora. Todavia, tal como na decisão acima enunciada, pode o empregador definir as regras de utilização dos seus equipamentos eletrónicos, sendo essas normativas vinculativas para o trabalhador<sup>123</sup>.

---

<sup>121</sup> Ac. do STJ de 5 de Julho de 2007 - Proc. n.º 07S043, Consultado em abril de 2017 em <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/54d3c9f0041a33d58025735900331cc3>

<sup>122</sup> Proc. n.º 24613/09.0T2SNT-L1-4, consultado em abril de 2017 em <http://www.dgsi.pt/jtrl1.nsf/0/109499c90995e66d802579bf0050cfa4?OpenDocument>

<sup>123</sup> RAMALHO, Maria do Rosário - **Tutela da personalidade e equilíbrio entre interesses dos trabalhadores e dos empregadores no contrato de trabalho**. Breves notas, pp. 10 e 11, consultado em abril de 2017 em

### e) O conflito de direitos

A constatação de que os direitos fundamentais e de personalidade do trabalhador sofrem uma verdadeira ameaça aquando da celebração do contrato de trabalho e que, por isso mesmo, merecem especial tutela, tal não pode conduzir a que se esqueça que tais direitos concorrem com outros também merecedores de protecção, nomeadamente, os que respeitam ao empregador. Com efeito, também na Constituição se consagram, entre outros, o direito à iniciativa económica privada, nos termos do art. 61.º, n.º1, como o direito à liberdade de iniciativa e de organização empresarial, previsto no art. 80.º, al. c) da CRP.

Exposto isto, uma vez encontrarmo-nos perante uma situação de conflito de direitos, teremos de proceder à sua compatibilização.

Ora, a este propósito, devemos debruçarmo-nos sobre o exposto no art. 18.º, n.º2 da CRP, o qual impõe que as restrições aos direitos, liberdades e garantias se devam limitar ao que se considere *“necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos”*, só sendo possível alcançar um *“equilibrado respeito por todos os valores constitucionais a partir do reconhecimento da conflitualidade inerente ao contrato de trabalho, recorrendo-se às regras próprias dos conflitos de direitos, sem subalternizar os direitos do trabalhador à liberdade de empresa, antes os considerando em paridade.”*<sup>124</sup>

Segundo JOSÉ JOÃO ABRANTES, podemos afirmar que no âmbito laboral subsiste uma *“presunção de liberdade”* a favor do trabalhador o que conduz a que a liberdade do trabalhador só possa, de algum modo, ver-se limitada quando tal lhe seja especificamente permitido ou se se verificarem, no caso concreto, interesses que se demonstrem ser merecedores de uma tutela superior à daquela liberdade. Cabendo, aliás, ao empregador o ónus da prova da legitimidade de introduzir limitações à referida liberdade do trabalhador e, mesmo assim, sempre dentro de critérios de necessidade e de proporcionalidade<sup>125</sup>.

---

[http://www.stj.pt/ficheiros/coloquios/coloquios\\_STJ/V\\_Coloquio/int2014/prof\\_maria\\_rosario\\_ramalho.pdf](http://www.stj.pt/ficheiros/coloquios/coloquios_STJ/V_Coloquio/int2014/prof_maria_rosario_ramalho.pdf)

<sup>124</sup> Ob. Cit. Pág. 113 e 114.

<sup>125</sup> ABRANTES, José João - *Contrato de trabalho e direitos fundamentais*..., pág. 191, nota 402.

Na verdade, é imperativo que o trabalhador seja notado como um cidadão a quem a lei reconhece a titularidade de direitos fundamentais<sup>126</sup>, não podendo ser privado desses direitos simplesmente pela circunstância de celebrar um contrato de trabalho.

Também o Tribunal Constitucional espanhol<sup>127</sup> desenvolve esta ideia quando refere que *«a celebração de um contrato de trabalho não implica, de modo algum, a privação para uma das partes, o trabalhador, dos direitos que a Constituição lhe reconhece como cidadão, pois nem as organizações empresariais estão inseridos em mundos separados e estaques do resto da sociedade, nem a liberdade de empresa prevista no artigo 38.º do texto constitucional legitima que aqueles que prestam serviços naquelas, por conta e na dependência dos seus titulares, devam suportar esbulhos transitórios ou limitações injustificadas dos seus direitos fundamentais»*<sup>128</sup>.

Ainda de acordo com os ensinamentos daquele autor, a liberdade do trabalhador não deixa de ser tutelada amplamente, sendo este livre para tudo o que não respeite à execução do contrato, o que significa que *“na empresa, a liberdade civil do trabalhador”* encontra-se protegida relativamente a *“limitações desnecessárias”*, sendo que *“qualquer limitação imposta a essa liberdade deverá revestir uma natureza absolutamente excecional, só podendo encontrar justificação na necessidade de salvaguardar um outro valor (a correta execução do contrato) que, no caso concreto, se deva considerar superior”*. Com efeito, os direitos do trabalhador *“só podem ser legitimamente limitados se – e na medida em que – o seu exercício impedir ou dificultar normal atividade da empresa ou a execução da prestação estipulada”*, não podendo essa limitação, por sua vez, *“justificar-se senão em obediência aos (...) critérios de proporcionalidade”*<sup>129</sup> e em respeito pelo *“conteúdo essencial mínimo do direito atingido”*<sup>130</sup>.

Na linha de pensamento de JOÃO CAUPERS, apenas se devem admitir as *“limitações dos direitos fundamentais que não afetem a extensão e o alcance do conteúdo essencial dos direitos fundamentais e que, além disso, se mostrem justificadas por critérios de*

---

<sup>126</sup> Para maior desenvolvimento veja-se CAUPERS, João, ob. cit. p.. 134 e ss. No mesmo sentido veja-se RAMALHO, Maria do Rosário - **Estudos de Direito do Trabalho**, cit. p. 172.

<sup>127</sup> Sentença 88/1985, de 19 de junho, citada por Fernando Valdés Dal-Ré (Joaquín Aparicio e Antonio Baylos, ob. Cit. pág. 32).

<sup>128</sup> Ob. cit por GUERRA, Amadeu - **A Privacidade no Local de Trabalho. P. 37**. Almedina, 2004

<sup>129</sup> ABRANTES, José João - **Contrato de trabalho e direitos fundamentais...**, p. 196

<sup>130</sup> ABRANTES, José João - **O Novo Código do Trabalho e os Direitos de Personalidade, Estudos sobre o Código do Trabalho**, Coimbra, 2004, p. 157.

*necessidade e de proporcionalidade*”. A compatibilização passa por “*uma solução que não sacrifique totalmente nem a autonomia privada, nem o princípio ou o direito fundamental com ela em conflito, preservando, sempre que possível, o essencial de cada um*”<sup>131</sup>, que deverá ser feita no caso concreto, podendo, inclusive, não depender de uma apenas de norma concreta e específica mas de um complexo de normas.

#### f) Considerações finais

Em suma, podemos concluir que a salvaguarda dos direitos dos trabalhadores deve corresponder à tarefa de concordância prática entre os direitos fundamentais enunciados e os direitos à propriedade privada – art. 62.º da CRP -, e à iniciativa económica privada – art. 61, n.º1, - considerando o princípio da proporcionalidade previsto no n.º 2 do art. 18.º da CRP<sup>132</sup>.

Para tal, a tutela da personalidade abrange, sem dúvida, a imposição de reserva sobre a intimidade da vida privada, dever cujo conteúdo vem a ser concretizado no artigo 16.º, n.º2 CT, através da proibição, quer do acesso, quer da divulgação de aspetos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afetiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas<sup>133</sup>. Como referiu o GT do Artigo 29.º, “*Os trabalhadores não abandonam o direito à sua vida privada e à proteção de dados, cada manha, ao atravessarem a soleira do seu posto de trabalho. Eles esperam – legitimamente – um certo grau de respeito da vida privada no seu lugar de trabalho, porque é aí que eles desenvolvem uma parte importante das suas relações com outras pessoas.*”<sup>134</sup>

<sup>131</sup> Caupers, JOÃO (ob. cit. p. 171) e MIRANDA, Jorge – **O regime dos direitos liberdades e garantias**, pp. 78 e 79

<sup>132</sup> ALEXANDRE SOUSA PINHEIRO e CAROLINA MOURA, **Utilização de tecnologia de geolocalização e o tratamento de dados pessoais no regime jurídico português: a propósito da deliberação n.º 7680/2014 da Comissão Nacional de Protecção de Dados e Jurisprudência posterior**, in Revista Forum, n.º 3, Geolocalização, julho de 2016, p. 23

<sup>133</sup> Cfr. CORDEIRO, António Menezes - **O respeito pela esfera privada do trabalhador**”, em ANTÓNIO MOREIRA (org.), **I Congresso Nacional de Direito do Trabalho. Memórias**, Coimbra, Almedina, 1998, pp. 19-37

<sup>134</sup> Grupo de Trabalho do Art. 29.º - **O controlo das comunicações eletrónicas no local de trabalho**», p. 3, consultado em março de 2017, disponível em [http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/wpdocs/2002/wp55\\_pt.pdf](http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/wpdocs/2002/wp55_pt.pdf)

Podemos dizer que no âmbito da relação jurídico-laboral, de acordo com o disposto em tal norma, se por um lado incumbe aos trabalhadores o dever de guardar reserva de eventuais informações das quais tenham conhecimento no local de trabalho do que respeita à esfera íntima do empregador ou das pessoas singulares que o representam, por outro lado parece claro que às entidades empregadoras encontra-se vedada a devassa da vida privada dos seus trabalhadores, particularmente mediante a averiguação da atividade do trabalhador fora do local do trabalho, as conversas pessoais com os seus companheiros de trabalho, da atividade sindical destes ou a vigilância das comunicações à distância (como o telefone ou correio eletrónico, por exemplo).

Considerando que as modernas concepções da relação jurídico-laboral implicam a instituição de um dever de respeito pelos direitos da personalidade do trabalhador e por ser manifesto que a disponibilização da força de trabalho a favor de outrem importa sempre alguma restrição da personalidade, é premente certificar que essa restrição não seja excessiva.

Foi por essa razão, o Código do Trabalho veio consagrar, mediante da imposição a cada um dos sujeitos da relação laboral do dever de respeitar a personalidade da contraparte.

Efetivamente, esse dever de respeito alcança especial relevância, claro, relativamente aos trabalhadores, uma vez que são, como temos vindo a referir, a parte mais fraca da relação.

### 3.3. O Sistema de Posicionamento Global (GPS ou *Global Positioning System*)

#### 3.3.1. Considerações gerais

Em 2014, um executivo da *Ford Motor Company* avançou, para surpresa da audiência da *Consumer Electronic Show*, com a seguinte declaração: «*We know everyone who breaks the law, we know when you are doing it. We have GPS in your car, so we know what you are doing*»<sup>135</sup>.

Ora, primitivamente, o Homem descobria a sua localização através das estrelas, pela navegação celeste. No século XIV, passou a utilizar-se a navegação - cartografia náutica – e a fazer-se o mapeamento das novas rotas marítimas.

Com a revolução tecnológica, verificou-se o advento da era espacial, marcado pelo lançamento do satélite *Sputnik* pela Rússia, em 1957, e apenas um ano mais tarde, com o lançamento do satélite *Vanguard* pelos americanos. Foram estes momentos que, em especial, impulsionaram a utilização de satélites para posicionamento geodésico.

Neste contexto, foi durante o período da Guerra Fria que se verificou o início do desenvolvimento aprofundado do Sistema de Posicionamento Global, conduzido pelo Departamento de Defesa dos Estados Unidos da América. Todavia, apesar de originariamente esta tecnologia ter sido desenvolvida tendo em vista fins militares, foi mais tarde disponibilizada, com algumas restrições, é certo, para utilização civil, por volta de 1977.

Desde então, este sistema tem vindo a ser aperfeiçoado, designadamente no que concerne aos aparelhos eletrónicos e programas computacionais. A constante evolução e progresso relativamente a este tipo de tecnologias permite, atualmente, determinar a localização geográfica de um objeto ou de uma pessoa com grande precisão, existindo, hoje, distintos tipos de infraestruturas na oferta de serviços de geolocalização, nomeadamente GPS, estações de base GSM e Wi-Fi.

Com efeito, o Sistema de Posicionamento Global (GPS, oriundo da expressão inglesa *Global Positioning System*) é, pois, um sistema de posicionamento por satélite projetado tendo em vista à determinação instantânea da posição de um recetor na superfície da Terra

---

<sup>135</sup> SILVA, Fernando - **Sistemas de Geolocalização e Monitorização de veículos: do início do GPS às novas tendências**, in Revista Forum, n.º 3, Geolocalização, julho de 2016, p. 33

ou em órbita, bem como a velocidade de um ponto na superfície da terra ou próximo a ela<sup>136</sup>, possibilitando, por exemplo, conhecer a localização de um dispositivo móvel, equipado com recetor GPS, com uma margem de erro de 4 a 15 metros<sup>137</sup>.

Atualmente, o sistema de GPS é livre para uso civil gratuito, requerendo apenas um recetor capaz de captar o sinal emitido pelos satélites.

Este sistema encontra-se dividido em três partes essenciais: um segmento espacial – composto por satélites que orbitam à volta da terra e que visa calcular a sua posição com base nas distâncias em relação a estes – a sua posição é dada por latitude, longitude e altitude; um segmento de controlo – mantém e controla continuamente o sistema de satélites, através de um recetor GPS (GPSR) decodificando as transmissões do sinal de código; e um segmento de utilizador: de uso militar, que corresponde ao conhecimento da posição e deslocamento de tropas, navegação em geral, lançamento de mísseis em alvos inimigos, entre outros; de uso civil, o qual encontra restrições relativamente à sua precisão, e visa a navegação nos meios de transporte, estudos geodésicos, agricultura de precisão, entre outros<sup>138</sup>. Este segmento consiste, assim, num recetor que capta os sinais emitidos pelos satélites.

Em suma, pode dizer-se que o posicionamento GPS é realizado através de uma triangulação entre os satélites e o recetor GPS.

Efetivamente, esta tecnologia tem vindo a evoluir de forma de tal forma vertiginosa que hoje em dia permite conhecer não apenas a área aproximada onde se encontra um determinado objeto ou pessoa mas antes é possível determinar a localização quase exata do objeto/pessoa, mesmo que se encontre dentro de portas (anteriormente este sistema apenas funcionava em zonas ao ar livre). Por conseguinte, a precisão da georreferenciação, nos nossos dias, informa-nos se uma pessoa está em casa, no centro

---

<sup>136</sup> Consultado em março de 2017, disponível em <http://www.gps.gov/systems/gps/> - *Official U.S. government information about the Global Positioning System (GS) and related topics.*

<sup>137</sup> O número crescente de satélites em órbita tem vindo a permitir reduzir esta margem de erro, georreferenciando pessoas e/ou objetos com 1-2 metros de diferença em relação ao seu posicionamento real.

<sup>138</sup> Consultado em março de 2017, disponível em <https://www.nasa.gov/directorates/heo/scan/communications/policy/GPS.html>

comercial, no restaurante, no cinema ou no mercado, no jardim ou na rua em frente a um número de porta concreto<sup>139</sup>.

No contexto laboral, estes dispositivos de geolocalização são usualmente utilizados sobretudo em dispositivos móveis inteligentes<sup>140</sup>, como telemóveis ou computadores portáteis, assim como também em veículos automóveis disponibilizados pela entidade empregadora, tendo em vista o melhor cumprimento da atividade profissional, independentemente de também poderem ser utilizados para fins privados dos trabalhadores, caso haja previsão normativa nesse sentido, por via contratual ou por regulamento interno.

Feita esta breve introdução ao conceito de geolocalização, abordaremos, de seguida as circunstâncias em que pode ser efetuado o tratamento de dados pessoais através deste meio tecnológico, no contexto laboral.

### **3.3.2. O tratamento de dados pessoais decorrente da utilização de tecnologias de geolocalização**

#### **a) Os dados resultantes de geolocalização**

I. A utilização de tecnologias de geolocalização, tal como o GPS, em veículos, automóveis, telemóveis, *tablets*, computadores, entre outros, encontra-se hoje massificada, adquirindo especificidades no contexto laboral.

*“A smart mobile device is very intimately linked to a specific individual. Most people tend to keep their mobile devices very close to themselves, from their pocket or bag to the night table next to their bed.*

*It seldom happens that a person lends such a device to another person. Most people are aware that their mobile device contains a range of highly intimate information, ranging from e-mail to private pictures, from browsing history to for example a contact list.*

---

<sup>139</sup> Deliberação CNPD n.º 7680/2014 Aplicável aos tratamentos de dados pessoais decorrentes da utilização de tecnologias de geolocalização no contexto laboral, consultada em fevereiro de 2017 em [https://www.cnpd.pt/bin/orientacoes/DEL\\_7680-2014\\_GEO\\_LABORAL.pdf](https://www.cnpd.pt/bin/orientacoes/DEL_7680-2014_GEO_LABORAL.pdf), pág. 5

<sup>140</sup> De entre os quais também se incluem os *tablets*, de uso cada vez mais generalizado.



*This allows the providers of geolocation based services to gain an intimate overview of habits and patterns of the owner of such a device and build extensive profiles. From a pattern of inactivity at night, the sleeping place can be deduced, and from a regular travel pattern in the morning, the location of an employer may be deduced.*”<sup>141</sup>

Em termos gerais, verifica-se consubstanciar um tratamento de dados pessoais não apenas qualquer operação ou conjunto delas sobre dados pessoais, efetuados através de meios automatizados ou sem eles, que se traduza na individualização, fixação e recolha de dados, bem como a sua utilização, interconexão, transmissão, utilização e publicação<sup>142</sup>. Apesar da dificuldade que possa surgir na delimitação das fases dos tratamentos de dados, podemos avançar serem as mais comuns a recolha, o registo e a conservação. Todavia, outras poderão verificar-se, designadamente a alteração, a recuperação, a consulta, utilização, interconexão ou apagamento ou destruição.

No contexto laboral, a informação obtida por geolocalização, possibilita não apenas a delimitação do local onde se encontra o trabalhador como ainda a demarcação de “perfis comportamentais”, rastreando os movimentos dos titulares dos dados e, nessa medida, reconhecendo hábitos de vida - quer através dos percursos efetuados e locais frequentados, quer ainda pelos tempos de permanência - o que conduz a que esta informação, desde que o trabalhador seja identificado ou identificável, e na medida em que tais informações pessoais versem relativamente à vida privada do trabalhador – se subsuma no conceito de dados pessoais – cf. n.º1 do art. 7.º da LPD.

No que concerne aos telemóveis<sup>143</sup> disponibilizados aos trabalhadores pela entidade empregadora, a informação relativa à sua localização por parte do empregador somente será possível em duas circunstâncias: se, por um lado, o empregador, na qualidade de

---

<sup>141</sup> Parecer 13/2011 “*Geolocation services on smart mobile devices*” consultado em [http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/wpdocs/2011/wp185\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/wpdocs/2011/wp185_en.pdf), p. 7

<sup>142</sup> De acordo com a definição do art. 3.º, al. b) da LPD: “Tratamento de dados pessoais» («tratamento»): qualquer operação ou conjunto de operações sobre dados pessoais, efetuadas com ou sem meios automatizados, tais como a recolha, o registo, a organização, a conservação, a adaptação ou alteração, a recuperação, a consulta, a utilização, a comunicação por transmissão, por difusão ou por qualquer outra forma de colocação à disposição, com comparação ou interconexão, bem como o bloqueio, apagamento ou destruição”;

<sup>143</sup> De salientar que a problemática aqui colocada não se refere à possibilidade de localização que existe sempre por parte do operador de telecomunicações, nos termos previstos na lei, ou das possibilidades de ativar a funcionalidade de localização dos telemóveis pelos seus utilizadores para a obtenção de determinados serviços ou aplicações.

assinante, contratar esse serviço com o operador telefónico ou se, noutra hipótese, instalar no telemóvel uma aplicação que forneça a localização do equipamento.

Relativamente aos computadores portáteis – solução esta igualmente viável para os telemóveis –, é possível que o empregador conheça a localização do equipamento através da instalação de uma solução MDM (*Mobile Device Management*), configurada para aceder ao sensor de GPS, que permite, inclusivamente, que se faça uma gestão remota do equipamento, designadamente aceder a documentos, assim como a sua destruição, por motivos de segurança – opção especificamente útil para as situações de perda ou furto do equipamento móvel<sup>144</sup>. Além do mais, verifica-se também haver a possibilidade de aceder, por esta via, a outros sensores do aparelho, como sejam a câmara e o microfone<sup>145</sup>.

Por fim, no que respeita aos dispositivos de geolocalização instalados em veículos estes sistemas além de terem como principal função a recolha de dados sobre a sua localização, permitem também o registo de parâmetros referentes à viatura, de entre os quais se contam, particularmente, sensores de portas e de movimento dentro das cabines, parâmetros de condução, designadamente travagens, força G, velocidade, RPM, consumos, entre outros dados.

Ademais, esta tecnologia, nos nossos dias, por se encontrar associada ao “cérebro eletrónico do veículo”, possibilita, designadamente, o bloqueio automático do motor, caso o dispositivo de GPS seja desligado, ou o seu bloqueio remoto, em situação de furto.

**II.** Em específico no que concerne à matéria de protecção de dados impõe-se conjugar o Código do Trabalho com a já mencionada Lei n.º 67/98, de 26 de Outubro (Lei da Protecção de Dados Pessoais - LPD).

Relativamente a esta problemática, teremos de nos debruçar sobre o disposto nos arts. 3.º als. a) e b) e 4º da LPD, bem como do art. 17.º, n.º 4, do CT, de acordo com os quais

---

<sup>144</sup> **Mobile Device Management: Key Components**, V1.0, September 2012, Cloud Security Alliance, consultado em abril de 2017 em [https://downloads.cloudsecurityalliance.org/initiatives/mobile/Mobile\\_Device\\_Management\\_Key\\_Components.pdf](https://downloads.cloudsecurityalliance.org/initiatives/mobile/Mobile_Device_Management_Key_Components.pdf), p. 5 e ss

<sup>145</sup> **Deliberação CNPD n.º 7680/ 2014 Aplicável aos tratamentos de dados pessoais decorrentes da utilização de tecnologias de geolocalização no contexto laboral**, consultada em abril de 2017, em [https://www.cnpd.pt/bin/orientacoes/DEL\\_7680-2014\\_GEO\\_LABORAL.pdf](https://www.cnpd.pt/bin/orientacoes/DEL_7680-2014_GEO_LABORAL.pdf), p. 6.

qualquer operação ou conjunto de operações, tais como a recolha, o registo, a organização e a conservação (designados por “*tratamento de dados pessoais*”) de dados pessoais do trabalhador por parte do empregador estão sujeitos a esta Lei da Proteção de Dados Pessoais.

Ora, assim sendo, podemos constatar que a instalação destes sistemas de GPS por parte da entidade empregadora em dispositivos móveis inteligentes ou em veículos automóveis que visem ser utilizados por trabalhadores, pela circunstância de serem meios reveladores da localização dos seus usuários, “*bem como reveladora em alguns casos de determinadas ações*”<sup>146</sup>, se enquadra no âmbito da previsão normativa estabelecida no art. 3.º, al. b) da LPD - constituindo, portanto, um tratamento de dados pessoais<sup>147</sup>. Por isso mesmo, é de atentar à normativa prevista no art. 2.º da LPD, de acordo com a qual “*o tratamento de dados pessoais deve processar-se de forma transparente e no estrito respeito pela reserva da vida privada, bem como pelos direitos, liberdades e garantias fundamentais*”.

Nestes termos, a recolha de informação mediante a utilização de tecnologias de geolocalização implicará a realização de tratamentos de dados pessoais.

Fazendo uma interpretação sistemática da Deliberação da CNPD<sup>148</sup>, designadamente nos seus n.ºs 37 e 19, é de considerar que “*da utilização de dispositivos de geolocalização resultam tratamentos de dados pessoais, sempre que se relacionem, direta ou indiretamente, com uma pessoa, independentemente do grau de impacto que a utilização desses dados venha a ter, para a privacidade da pessoa*”.

Com efeito, conclui-se que, no que respeita à informação tratada através de sistemas de geolocalização, esta apenas consubstancia um tratamento de dados pessoais quando se

---

<sup>146</sup> “*Como sejam, por exemplo, no caso das viaturas automóveis, o modo de condução (designadamente, velocidade, travagens, PRM) ou, no caso dos computadores portáteis, o modo de utilização de ficheiros (tais como, abertura, alterações, impressão)*” - Deliberação CNPD n.º 7680/ 2014 Aplicável aos tratamentos de dados pessoais decorrentes da utilização de tecnologias de geolocalização no contexto laboral, consultada em [https://www.cnpd.pt/bin/orientacoes/DEL\\_7680-2014\\_GEO\\_LABORAL.pdf](https://www.cnpd.pt/bin/orientacoes/DEL_7680-2014_GEO_LABORAL.pdf), nota 10, pág. 15

<sup>147</sup> De acordo com esta perspetiva, o simples recurso a tecnologia de geolocalização por si só, pela entidade empregadora, deverá ser assumi

<sup>148</sup> **Deliberação CNPD n.º 7680/ 2014 Aplicável aos tratamentos de dados pessoais decorrentes da utilização de tecnologias de geolocalização no contexto laboral**, consultada em [https://www.cnpd.pt/bin/orientacoes/DEL\\_7680-2014\\_GEO\\_LABORAL.pdf](https://www.cnpd.pt/bin/orientacoes/DEL_7680-2014_GEO_LABORAL.pdf)

verifique que a ela se encontra associada informação pessoal, acarretando, assim, a aplicação da LPD.

Efetivamente, se, a título de exemplo, a entidade empregadora tiver acesso a dados de GPS relativos a um dispositivo que vise ser utilizado pelo trabalhador cuja identidade aquele não consiga identificar – nomeadamente pela circunstância de a identidade não resultar nem poder resultar do percurso gravado (sendo os dispositivos entregues aleatoriamente aos trabalhadores) ou ainda pelo facto de não haver relação entre o dispositivo de geolocalização, o veículo e a identidade do trabalhador - então, não estamos diante o conceito de dados pessoais, na aceção da LPD<sup>149</sup>.

#### **b) Os dados resultantes de geolocalização como dados sensíveis**

I. Uma vez compreendido que os dados resultantes da utilização de tecnologias de geolocalização consubstancia um tratamento de dados pessoais, aplicando-se, por isso, a Lei de Protecção de Dados Pessoais, teremos, agora, de especificar o tipo de dados que são recolhidos por esta nova tecnologia.

De entre as informações que possam consubstanciar dados pessoais, são de distinguir, de entre os dados pessoais *latu sensu* dos dados pessoais sensíveis.

Assim, quer no direito da União Europeia, assim como no direito do Conselho da Europa, existem estas categorias específicas de dados pessoais que, pela sua natureza, podem representar um risco acrescido para as pessoas titulares dos dados, quando são tratados, daí necessitarem de uma protecção reforçada, são os dados sensíveis. Com efeito, podem ser caracterizados como sendo aqueles que “*oferecem uma vulnerabilidade especial, na medida em que a partir dos mesmos é possível adotar decisões discriminatórias ou que, de algum modo, podem causar aos seus titulares prejuízos mais graves que outros dados de carácter pessoal*”<sup>150</sup>.

---

<sup>149</sup> SOUSA PINHEIRO, Alexandre e MOURA, Carolina - **Utilização de tecnologia de geolocalização e o tratamento de dados pessoais no regime jurídico português: a propósito da deliberação n.º 7680/2014 da Comissão Nacional de Protecção de Dados e Jurisprudência posterior**, in Revista Forum, n.º 3, Geolocalização, julho de 2016, p. 18

<sup>150</sup> MARQUES, Garcia e MARTINS, Lourenço – **Direito da Informática**. 2ª ed, 2006, p. 179 referem-se a estes dados como sendo «dados pessoalíssimos».

Dados pessoais sensíveis são, portanto, e de acordo com plasmado no n.º 1 do artigo 8.º da Diretiva 95/46/CE *“aqueles que revelem a origem racial ou étnica, as opiniões políticas, as convicções religiosas ou filosóficas, a filiação sindical, bem como o tratamento de dados relativos à saúde e à vida sexual”*.

Ademais, nos termos do n.º 1 do artigo 7.º da LPD<sup>151</sup>, para além dos mencionados pela Diretiva, devem ser incluídos como dados sensíveis também os relativos à “vida privada”, sendo este um ponto interessante na análise comparada entre o consagrado pelo legislador europeu e o nacional, o que, por sua vez, influi na aplicação das suas disposições. Daí que se possa concluir que, uma vez que a LPD vem aumentar o âmbito de aplicação dos dados sensíveis, pelo que acolhe o conceito de “dados da vida privada”, no nosso país, beneficia-se de um regime em princípio mais protetor, relativamente a este tipo de dados.

**II.** A este respeito é de salientar que, se por um lado se presume que a informação pessoal tratada através destes sistemas de geolocalização se refere à vida privada do trabalhador<sup>152</sup>, por outro lado, aquando da utilização desta tecnologia, se não se proceder ao tratamento de dados relativos à vida privada do trabalhador, então esses dados não se consideram dados sensíveis, na aceção plasmada no n.º1 do art. 7.º da LPD<sup>153</sup>.

A este propósito, a CNPD considerou que<sup>154</sup>, para aplicar o disposto no art. 7.º da LPD, devemos estar diante um tratamento de dados sensíveis, filiados no conceito de vida privada, referindo que: *“os dados relativos à localização do trabalhador, assim como o seu histórico de movimentações e outros dados associados, constituem informação relativa a pessoas singulares identificadas ou identificáveis, os quais, por dizerem respeito à vida privada dos trabalhadores, se enquadram no conceito de dados sensíveis,*

---

<sup>151</sup> N.º 1 do artigo 7.º da LPD: *“compreende nesta categoria os dados referentes a convicções filosóficas ou políticas, filiação partidária ou sindical, fé religiosa, vida privada e origem racial ou étnica, bem como o tratamento de dados relativos à saúde e à vida sexual, incluindo os dados genéticos”*

<sup>152</sup> À semelhança da presunção demonstrada pelo GT do Art. 29.º a propósito do IP dinâmico no Parecer 4/2007 relativo ao conceito de dados pessoais, de 20 de junho.

<sup>153</sup> Art. 7.º, n.º1, LPD: *“1 — É proibido o tratamento de dados pessoais referentes a convicções filosóficas ou políticas, filiação partidária ou sindical, fé religiosa, vida privada e origem racial ou étnica, bem como o tratamento de dados relativos à saúde e à vida sexual, incluindo os dados genéticos.”*

<sup>154</sup> **Deliberação CNPD n.º 7680/ 2014 Aplicável aos tratamentos de dados pessoais decorrentes da utilização de tecnologias de geolocalização no contexto laboral**, consultada em março de 2017, disponível [https://www.cnpd.pt/bin/orientacoes/DEL\\_7680-2014\\_GEO\\_LABORAL.pdf](https://www.cnpd.pt/bin/orientacoes/DEL_7680-2014_GEO_LABORAL.pdf), ponto 41, p. 16

*em conformidade com o disposto na alínea a) do artigo 3.º e no n.º1 do artigo 7.º da LPD*”<sup>155</sup>.

Enquanto que esta última norma estabelece uma proibição genérica do tratamento deste tipo de dados, dispõe, por sua vez, o n.º 2 desse mesmo artigo algumas situações excepcionais em que aquele tratamento possa ter lugar, por força de lei, mediante autorização da CNPD ou com o consentimento do titular. Assim, os dados sensíveis são dotados de uma protecção acrescida.

No que respeita à prestação de serviços de comunicações eletrónicas, a especial sensibilidade que os dados de localização representam é manifesta pela protecção que lhes é conferida por lei<sup>156</sup>, apenas sendo admissível o seu tratamento, regra geral, quando feito de forma anonimizada, visando, assim, a protecção da privacidade do titular dos dados.

Para que um tratamento de dados seja legítimo, será necessário que se cumpram determinados ditames explicitados quer em normas internacionais, como também em lei nacional, designadamente, na Lei de Protecção de Dados, que apreciaremos de seguida.

### **c) Princípios subjacentes ao tratamento de dados pessoais**

No que respeita à utilização dos sistemas de geolocalização concluímos já estarmos perante um efetivo tratamento de dados pessoais, designadamente, de dados sensíveis. Com efeito, cabe agora introduzir os ditames ou princípios que se impõem aquando do tratamento de dados pessoais.

Os princípios relativos à qualidade dos dados, inspirados no artigo 5.º da Convenção n.º108 do Conselho da Europa e no artigo 6.º da Diretiva 95/46/CE, vêm especificados no artigo 5.º da Lei de Protecção de Dados.

---

<sup>155</sup> Deliberação CNPD n.º 7680/ 2014 Aplicável aos tratamentos de dados pessoais decorrentes da utilização de tecnologias de geolocalização no contexto laboral, consultada em março de 2017, disponível em [https://www.cnpd.pt/bin/orientacoes/DEL\\_7680-2014\\_GEO\\_LABORAL.pdf](https://www.cnpd.pt/bin/orientacoes/DEL_7680-2014_GEO_LABORAL.pdf), ponto 41, p. 16

<sup>156</sup> Cf. art. 7.º da Lei n.º 41/2004, de 18 de agosto, na redação dada pela Lei n.º 46/2012, de 29 de agosto (Lei da Privacidade nas Comunicações Eletrónicas), que estabelece as condições para o tratamento de dados de localização.

O Considerando 28.º da Diretiva ilustra, de forma concisa, quais as particularidades mais relevantes concernentes ao princípio da «qualidade dos dados»: *“qualquer tratamento de dados pessoais deve ser efetuado de forma lícita e leal para com a pessoa em causa; deve, em especial, incidir sobre dados adequados, pertinentes e não excessivos em relação às finalidades prosseguidas com o tratamento; essas finalidades devem ser explícitas e legítimas e ser determinadas aquando da recolha dos dados e as finalidades dos tratamentos posteriores à recolha não podem ser incompatíveis com as finalidades especificadas inicialmente”*.

De acordo com a LPD, os tratamentos de dados<sup>157</sup> devem ser efetuados de forma lícita e com respeito pelo princípio da boa fé – art. 5.º, al. a). As expressões empregadas, embora semelhantes com as previsões inseridas no direito comparado<sup>158</sup>, não coincidem, terminologicamente, com a redação da Diretiva 95/46/CE que por sua vez, prevê no seu art. 6.º, n.º1, alínea a), que os dados pessoais devem ser objeto de um *«tratamento leal e lícito»*<sup>159</sup>.

Por outro lado, importa referir que os dados devem ser recolhidos para finalidades determinadas, explícitas e legítimas, não podendo ser posteriormente tratados de forma incompatível com essas finalidades conforme resulta da al. b) do n.º1 do art. 5.º da LPD e al. b) do n.º 1 do art. 6.º da Diretiva.

Com efeito, temos dois momentos de interesse no que a este princípio da finalidade respeita: o momento da recolha e os momentos subsequentes. Assim, primeiramente, é de atentar que as finalidades da recolha terão de ser definidas de forma precisa e concreta, não podendo ser suscetíveis dúvidas relativamente ao motivo que levam o responsável (normalmente, o empregador) a recolher aqueles dados. Uma eventual especificação vaga e imprecisa, como «fins comerciais» ou «gestão empresarial» - em relação ao objeto do tratamento, designadamente quando não permita ao titular dos dados ou à CNPD concretizar os objetivos prosseguidos ou determinar as verdadeiras finalidades para que

---

<sup>157</sup> Designadamente, no que respeita à recolha de dados - cf. artigo 3.º, alínea b).

<sup>158</sup> O n.º7, do art. 4.º, da Lei espanhola – Ley Orgánica 15/1999, de 13 de dezembro – manteve os princípios consignados na lei anterior ao estabelecer que *“se prohíbe la recogida de datos por medios fraudulentos, desleales o ilícitos.”*

<sup>159</sup> O art. 5.º, al. a), da Convenção 108 do Conselho da Europa menciona que os dados pessoais devem ser *«obtidos e tratados de forma leal e lícita»*.



são utilizados os dados, não vai ao encontro deste princípio<sup>160</sup>. Fora, agora, do âmbito da uma apreciação de procedimentos ou métodos de recolha, é de salientar que as finalidades que justificam a recolha devam ser legítimas, - cf. arts. 6.º, al e), e art. 7.º da LPD.

Noutra perspetiva, este princípio impõe ainda que os dados não sejam tratados de modo incompatível com a finalidade que deu origem à sua recolha primitiva, sendo que esta compatibilidade é averiguada casuisticamente e em função de cada declaração de tratamento, na qual se observa a atividade desenvolvida pelo responsável, a finalidade inicialmente declarada e a eventual utilização posterior que se pretende dar aos dados pessoais. Esmiuçando um pouco este conceito de compatibilidade<sup>161</sup>, com a finalidade do tratamento originário é de sublinhar que devemos apreciá-lo tendo em consideração o critério da conexão entre finalidades (ex. não tendo a recolha de dados pessoais, como a morada, pela Autoridade Tributária, a finalidade de identificar cidadão perante qualquer entidade administrativa, mas apenas para fins tributários, não se verifica uma real conexão entre a finalidade da recolha do dado domicílio e a finalidade do acesso para instrução de processos de contraordenação), e o critério das expectativas/protecção da confiança, de acordo com o qual devemos apreciar se, segundo o critério do homem médio, seria de esperar que os dados fossem utilizados para uma outra finalidade<sup>162</sup>.

Por sua vez, o princípio da proporcionalidade, nos termos da al. c) do n.º 1 do art. 5.º da LPD e da al. c) do n.º 1, do art. 6.º da Diretiva, consagra a necessidade de observância dos subprincípios da adequação, da necessidade e da proibição do excesso no tratamento de dados<sup>163</sup>.

Os tratamentos de dados deverão, pois, ao abrigo do subprincípio da necessidade, circunscrever-se aos dados que se comprovem ser estritamente necessários para prosseguir a finalidade<sup>164</sup>; assim, verificada a adequação dos dados a tratar, importa ainda

---

<sup>160</sup> GUERRA, Amadeu - **A Privacidade no Local de Trabalho, As Novas Tecnologias e o Controlo dos Trabalhadores Através de Sistemas Automatizados, Uma Nova Abordagem ao Código do Trabalho**. Almedina, 2004, Pág. 66

<sup>161</sup> Cf. Parecer do GT do Art. 29.º n.º 3/2013, onde se sustenta serem estes critérios cumulativos

<sup>162</sup> Cf. Parecer do GT do Art. 29.º, n.º 6/2014.

<sup>163</sup> Cf. Parecer do GT do Art. 29.º n.º 1/2014

<sup>164</sup> A propósito da proporcionalidade do tratamento de dados em relação à finalidade – o dado pode ser necessário, mas o tratamento do dado naquele específico contexto não ser adequado, v. **Deliberação de acesso à BDRE n.º 1450/2015**, consultada em março de 2017, disponível em [https://www.cnpd.pt/bin/orientacoes/DELIB\\_1450\\_2015\\_ACESSO\\_BDRE.pdf](https://www.cnpd.pt/bin/orientacoes/DELIB_1450_2015_ACESSO_BDRE.pdf)



apreciar a necessidade da informação pessoal para a prossecução do tratamento em causa, o que passa por analisar se a finalidade exige efetivamente o tratamento de todos os dados tipos adequados, impondo-se a opção pela medida que menor lesão traga aos direitos e interesses envolvidos.

Relacionando-o com princípio da pertinência e da adequação, é de realçar que só será de autorizar o tratamento de dados necessários à finalidade declarada, devendo este processar-se em rigorosa adequação, não podendo os dados ser excessivos em relação à finalidade que determinou a recolha ou o tratamento posterior.

Ademais, devem demonstrar-se sempre relevantes para a finalidade que lhes deu origem e, nessa medida, caracterizarem-se pela atualidade, completude e exatidão, em cumprimento do princípio da qualidade dos dados.

Nestes termos, iremos de seguida aprofundar as condições necessárias impostas pela LPD para que seja legítimo, a uma entidade empregadora, proceder à instalação, em especial, destes sistemas de GPS em dispositivos móveis inteligentes ou em veículos automóveis que visem ser utilizados por trabalhadores.

### **3.3.3. Condições de legitimidade da geolocalização no contexto laboral**

Após verificarmos que as informações resultantes da utilização de sistemas de geolocalização consubstanciam um tratamento de dados pessoais, designadamente, de dados sensíveis, e de conhecermos as regras a que estes tratamentos de dados se encontram sujeitos, iremos então refletir, em particular, relativamente às condições de legitimidade impostas pela LPD para que o empregador possa colocar sistemas de geolocalização em dispositivos móveis ou veículos automóveis a ser utilizados pelos trabalhadores.

#### **a) Condições de legitimidade do tratamento de dados sensíveis**

Uma vez que nos encontramos perante um tratamento de dados pessoais sensíveis, para que este seja legítimo será necessário que estejamos diante de alguma das situações previstas no n.º2 do art. 7.º da LPD – ou seja, consentimento expresso do titular dos dados; se verifiquem motivos de interesse público importante; ou, por último, mediante previsão legal,

**I. Começaremos pela possibilidade de consentimento expresso do titular dos dados.**

Encontrando-nos no contexto laboral, tendo já sido discutida a problemática da subordinação jurídica e sabendo que os dados recolhidos com recurso a geolocalização são considerados dados sensíveis – por respeitarem à vida privada dos trabalhadores –, constatamos que o consentimento do trabalhador para estes tratamentos de dados não pode configurar um fundamento de legitimidade válido, considerando a manifesta situação de desequilíbrio de poder que se verifica neste tipo de relações jurídicas, na qual não é possível a garantia de um consentimento dado de forma livre<sup>165</sup>, condição indispensável à luz da alínea h) do art. 3.º da LPD.

**II. Por outro lado, atentemos ao tratamento efetuado com fundamento na existência de interesse público importante indispensável ao exercício das atribuições legais ou estatutárias das entidades empregadoras.**

A este propósito, salienta-se que se considera que esta previsão não é relevante para aos tratamentos de dados sensíveis aqui apreço, não parecendo verificar-se esse “*interesse público importante indispensável ao exercício das atribuições legais ou estatutárias*” relativamente à utilização de tecnologias de geolocalização por parte da entidade empregadora<sup>166</sup>.

**III. Nestes termos, no caso concreto, o tratamento de dados pessoais sensíveis somente pode fundamentar a sua legitimidade em disposição legal<sup>167</sup>, encontrando-se dependente da autorização da CNPD – precisamente por estarmos em sede de dados sensíveis – prevista no art. 28.º da LPD, sem a qual a entidade empregadora, caso seja a responsável**

---

<sup>165</sup> No que respeita em específico à necessidade de “consentimento livre”, este só se encontra comprovado “se a pessoa em causa puder exercer uma verdadeira escolha e não existir nenhum risco de fraude, intimidação, coação ou consequências negativas importantes se o consentimento for recusado” – Ver Grupo de Trabalho do Art. 29.º (2011), **Parecer 15/2001 sobre a definição de consentimento**, WP 187, Bruxelas, 13 de julho de 2011, p. 14

<sup>166</sup> **Deliberação CNPD n.º 7680/ 2014 Aplicável aos tratamentos de dados pessoais decorrentes da utilização de tecnologias de geolocalização no contexto laboral**, consultada em abril de 2017 em [https://www.cnpd.pt/bin/orientacoes/DEL\\_7680-2014\\_GEO\\_LABORAL.pdf](https://www.cnpd.pt/bin/orientacoes/DEL_7680-2014_GEO_LABORAL.pdf), ponto 46, pp. 16 e 17: “*Também o fundamento de existência de interesse público importante indispensável ao exercício das atribuições legais das entidades empregadoras não releva, por motivos óbvios dos requisitos exigidos, para as circunstâncias do tratamento de dados em causa*”.

<sup>167</sup> E, ainda assim, o n.º2 do art. 7.º da LPD determina ainda a garantia de não discriminação e a aplicação das medidas de segurança previstas no art. 15.º da LPD.

pelo tratamento – art. 3.º, al. d) da LPD -, não poderá, lícitamente, iniciar o tratamento de dados.

**b) A falta de previsão normativa da possibilidade deste tratamento de dados**

**I.** Com efeito, é de destacar que a possibilidade de geolocalização de pessoas no contexto laboral não encontra previsão normativa expressa no nosso ordenamento jurídico.

Por essa razão, nasceu a discussão relativa a como se pode subsumir e enquadrar, no nosso ordenamento jurídico, em especial a realidade das tecnologias de geolocalização de pessoas no contexto laboral? Quais são as condições de legitimidade desse tratamento de dados; em que circunstâncias e com que fundamentos pode ser efetuado?

**II.** De acordo com a posição defendida pela CNPD, apesar de não haver previsão expressa no ordenamento jurídico português relativamente a esta possibilidade, devemos socorrer-nos do instituto dos meios de vigilância à distância para sustentar a legitimidade deste tipo de tratamento de dados. Nas palavras da Comissão, “*sendo os dispositivos de geolocalização equipamentos tecnológicos que permitem controlar remotamente os trabalhadores – de forma continuada e melhorada, conforme as funcionalidades atrás descritas – entende a CNPD que eles constituem um meio de vigilância à distância pelo que existe no Código do Trabalho (e na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, por remissão para este) a previsão legal necessária e indispensável para sustentar a legitimidade destes tratamentos de dados*”<sup>168</sup>.

Por outras palavras, apenas poderá haver legitimidade, por parte de uma entidade empregadora, para proceder ao tratamento de dados de geolocalização referentes à vida privada com os seguintes fundamentos: a “*proteção de pessoas e bens*” ou “*particulares exigências inerentes à natureza da atividade o justifiquem*”, conforme disposto no artigo 20.º, n.º2, do Código do Trabalho relativo à possibilidade de utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância.

---

<sup>168</sup> **Deliberação CNPD n.º 7680/ 2014 Aplicável aos tratamentos de dados pessoais decorrentes da utilização de tecnologias de geolocalização no contexto laboral**, consultada em março de 2017, em [https://www.cnpd.pt/bin/orientacoes/DEL\\_7680-2014\\_GEO\\_LABORAL.pdf](https://www.cnpd.pt/bin/orientacoes/DEL_7680-2014_GEO_LABORAL.pdf), ponto 48, p. 17

Como notam ALEXANDRE SOUSA PINHEIRO e CAROLINA MOURA<sup>169</sup>, “*neste ponto, chama-se a atenção para o facto de não estarmos perante qualquer exigência inerente à atividade, mas sim perante «particulares» exigências inerentes à «natureza» da atividade e só na medida em que tais particulares exigências se «justifiquem» (cfr. art. 20.º do CT e n.º 2 do art. 7.º da LPD)*».

Com efeito, mesmo que se verifique outro interesse legítimo do empregador (não incluído no âmbito do art. 20.º do CT) que, eventualmente, se possa sobrepor aos direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores, por estarmos diante o tratamento de dados pessoais sensíveis, esse interesse não vingará como condição de legitimidade, não sendo, por isso, admitido esse tratamento de dados.

De acordo com este ponto de vista, a argumentação da CNPD direciona-se, portanto, no sentido de o art. 20.º, n.º 2, do CT admitir a utilização de equipamento tecnológico de vigilância à distância quando se tenha por “*finalidade de proteção e segurança de pessoas e bens ou quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade o justifiquem*”.

Posto isto, seguindo esta posição, conclui-se que o fundamento de legitimidade para o tratamento de dados relativos à localização do trabalhador - desde que cumpridos os requisitos relativos às finalidades dos tratamento e quanto à idoneidade dos meios para alcançar os fins pretendidos – encontra-se nas disposições conjugadas do n.º 2 do artigo 7.º da LPD e do n.º 2 do artigo 20.º do CT.

### **c) O conceito de meios de vigilância à distância**

Teremos, pois, de analisar o conceito de “*meio de vigilância à distância*” de modo a descortinar se este pode constituir condição legitimadora do tratamento de dados relativo à geolocalização de um trabalhador.

**I.** Genericamente, após análise jurisprudencial que adiante referiremos, podemos definir este conceito como consistindo, em abstrato, como “*formas de captação à distância de*

---

<sup>169</sup> SOUSA PINHEIRO, Alexandre e MOURA, Carolina - **Utilização de tecnologia de geolocalização e o tratamento de dados pessoais no regime jurídico português: a propósito da deliberação n.º 7680/2014 da Comissão Nacional de Protecção de Dados e Jurisprudência posterior**, in Revista Forum, n.º 3, Geolocalização, julho de 2016, pág. 21

*imagem, som, ou imagem e som, que permitam identificar pessoas e detetar o que fazem, quando e durante quanto tempo, de forma tendencialmente ininterrupta*”<sup>170</sup>.

A este propósito importa, essencialmente, a redação dos artigos 20.º e 21.º do CT de acordo com os quais existe uma proibição genérica da utilização destes meios no local de trabalho, “*mediante o emprego de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador*”, sendo, contudo, admitida quando “*tenha por finalidade a proteção e segurança de pessoas e bens ou quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade o justifiquem*”, havendo sempre necessidade de informar o trabalhador relativamente à existência e finalidade daqueles meios de vigilância utilizados, e sujeição a autorização da CNPD.

Nesta matéria, em que o regime laboral é inovador, proibindo o recurso a estes meios de vigilância para controlar atividade do trabalhador e determinando-se que tais meios só podem ser utilizados para fins de segurança de equipamentos e instalações e quando seja comprovado o risco de violação dessa segurança. Por outro lado, impõe-se ainda que os trabalhadores sejam informados da existência destes meios de vigilância, não sendo lícita a vigilância secreta.

**II.** A jurisprudência portuguesa teve já oportunidade para se pronunciar sobre o alcance do conceito aqui em análise.

A propósito da problemática identificada pronunciou-se o Tribunal da Relação do Porto (TRP), no Acórdão de abril de 2013<sup>171</sup> no qual se determina que “*a utilização de meios de vigilância à distância só será lícita se e enquanto tiver por finalidade exclusiva a proteção de pessoas e bens*”, dando por certo, “*seja através de uma interpretação extensiva ou mediante uma interpretação atualista do dispositivo GPS*” que este sistema deve ser enquadrado no conceito de «meio de vigilância à distância» no local de trabalho, referindo ainda que “*a geolocalização mediante a utilização do GPS pode ser utilizada com o objetivo de “proteção de pessoas e bens”, mas não pode servir de meio*

---

<sup>170</sup> Designadamente, Acórdão do STJ, de 22/05/2007, Processo n.º 07S054, consultado em abril de 2017, disponível em <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/1771be8dfd54aa72802572e40034640f?OpenDocument>

<sup>171</sup> Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 22/04/2013, processo n.º 73/12.3TTVNF.P1, consultado em março de 2017, disponível em <http://www.dgsi.pt/JTRP.NSF/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/5ce6ac2d39e5c7c080257b6300301ec5?OpenDocument>

*de controle do desempenho profissional do trabalhador, uma vez que a respetiva utilização com esses objetivos comprime o direito à reserva da vida privada do trabalhador”.*

Contudo, o STJ adotou posição inversa nos acórdãos de 22 de maio de 2007 e de 13 de novembro de 2013.

No primeiro acórdão de 2007<sup>172</sup>, o STJ determinou que meios de vigilância à distância constituem *“formas de captação à distância de imagem, som ou imagem e som que permitam identificar pessoas e detetar o que fazem, quando e durante quanto tempo, de forma tendencialmente ininterrupta”*.

Tendo por fundamento esta interpretação do conceito, o STJ decidiu que o dispositivo de GPS que se encontrava instalado no veículo que utilizado pelo trabalhador no âmbito da sua atividade – técnico de vendas – não se considerava como um meio de vigilância à distância uma vez que *“esse sistema não permite captar as circunstâncias, a duração e os resultados das visitas efetuadas aos respetivos clientes, nem identificar os respetivos intervenientes”*.

Mais tarde, em 2013,<sup>173</sup> o STJ demonstrou perfilhar, novamente, a posição de recusar que o sistema GPS se subsuma no conceito de «meio de vigilância à distância», definindo-o, *ipsis verbis*, como na decisão de 2007, argumentando no sentido de que *“o dispositivo de GPS instalado, pelo empregador, em veículo automóvel utilizado pelo seu trabalhador no exercício das respetivas funções, não pode ser qualificado como meio de vigilância à distância no local de trabalho, porquanto apenas permite a localização do veículo em tempo real, não permitindo saber o que faz o respetivo condutor”*.

---

<sup>172</sup> Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 22/05/2007, processo n.º 07S054, consultado em março de 2017, disponível em <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/1771be8dfd54aa72802572e40034640f?OpenDocument>

<sup>173</sup> Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 13/11/2013, processo n.º 73/12.3TTVNF.P1.S1, disponível em <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/e32eab3444364cb980257c2300331c47?OpenDocument>

Mais recentemente, em 2016, o Tribunal da Relação de Lisboa (TRL) decidiu<sup>174</sup> que o GPS não se encontra abrangido pelo conceito aqui em análise, vertido no n.º1 do art. 20.º do CT que *“inclui apenas os equipamentos que traduzam formas de captação à distância de imagem, som ou som e imagem que permitam identificar pessoas e detetar o que fazem, o que não abrange um dispositivo de GPS instalado pelo empregador em veículo automóvel utilizado pelo seu trabalhador no exercício das respetivas funções, porquanto tal dispositivo apenas possibilita a localização do veículo, referenciando-o em determinado espaço geográfico, não permitindo saber o que fazem o respetivo condutor e ocupantes”*.

Por fim, de referir, a título de exemplo, que depois da já citada Deliberação da CNPD<sup>175</sup>, o Tribunal da Relação de Guimarães, a 3 de março de 2016, Processo 20/14.7T8VRL.G1, decidiu que a prova obtida através do sistema de GPS que fora instalado em veículo da empresa, constitui, efetivamente, uma forma de vigilância à distância, determinando a sua utilização ilícita, citando a deliberação da CNPD.

Assim, tem vindo a decidir-se que os sistemas tecnológicos de geolocalização à distância não podem ser considerados como um meio de vigilância à distância do trabalhador, correspondendo a sua utilização apenas ao exercício do poder de controlo da entidade empregadora relativamente aos bens de produção e sobre os bens objeto do seu direito de propriedade, não existindo, portanto, automaticamente uma ingerência no direito à vida privada do trabalhador pela simples utilização da tecnologia em causa.

#### **d) Análise jurisprudencial relativa à subsunção do conceito de geolocalização no conceito de meio de vigilância à distância**

Tendo por base esta breve análise jurisprudencial conclui-se que *“estas decisões enfatizam que o art. 20.º do CT foi pensado apenas para as hipóteses de videovigilância,*

---

<sup>174</sup> Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 13/04/2016, processo n.º 2903/11.8TACSC.L1-3, disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/49e0ed047fc8207280257f9c002e01c9?OpenDocument>

<sup>175</sup> Deliberação CNPD n.º 7680/ 2014 Aplicável aos tratamentos de dados pessoais decorrentes da utilização de tecnologias de geolocalização no contexto laboral, consultada em março de 2017, em [https://www.cnpd.pt/bin/orientacoes/DEL\\_7680-2014\\_GEO\\_LABORAL.pdf](https://www.cnpd.pt/bin/orientacoes/DEL_7680-2014_GEO_LABORAL.pdf),



*e porque a geolocalização não transmite informação sobre a vida privada do trabalhador*<sup>176</sup>.

I. Por conseguinte, para compreender melhor esta problemática, parece tornar-se necessário fazer uma contextualização histórica e sistemática da mesma.

Em 1989 a Lei do Jogo Portuguesa utilizava a expressão “*equipamento eletrónico de vigilância e controlo*”<sup>177</sup> tendo em vista aludir a tecnologia CCTV<sup>178</sup>.

Em Portugal, a expressão “*videovigilância*” passou a ser utilizada como sinónimo daquela sigla em 1998, através do disposto no n.º 4, do art. 4.º da LPD<sup>179</sup> e algum tempo mais tarde, em 2005, voltou a empregar-se esse termo no contexto da Lei n.º 1/2005, de 10 de janeiro, relativa à utilização de câmaras de vídeo pelas forças e serviços de segurança em locais públicos.

Desde essa altura até aos nossos dias, o conceito de videovigilância tem vindo a massificar-se visando, quando utilizado, aludir à utilização de sistemas tecnológicos de vigilância com recurso a imagem, nomeadamente tecnologia CCTV<sup>180</sup>.

Assim, parece-nos ser de concluir, em primeiro lugar, que a legislação que teve por base o disposto no art. 20.º do CT adota a videovigilância como meio primordial para a protecção de pessoas e bens.

Ademais, não parece proceder a jurisprudência aludida (entre outras no mesmo sentido) quando considera não poder ser o GPS qualificado como meio de vigilância à distância devido às suas parcas possibilidades de monitorização, uma vez que, através de uma interpretação atualista, se entende que o desenvolvimento destas tecnologias permite hoje determinar a localização geográfica com grande precisão. Além disso, os dispositivos de

---

<sup>176</sup> SOUSA PINHEIRO, Alexandre e MOURA, Carolina - **Utilização de tecnologia de geolocalização e o tratamento de dados pessoais no regime jurídico português: a propósito da deliberação n.º 7680/2014 da Comissão Nacional de Protecção de Dados e Jurisprudência posterior**, in Revista Forum, n.º 3, Geolocalização, julho de 2016, p. 24

<sup>177</sup> Art. 52.º, n.º 4, do Decreto-Lei n.º 422/89, de 2 de dezembro.

<sup>178</sup> Sigla de “*circuito fechado de televisão*”, do inglês “*closed-circuit television*”.

<sup>179</sup> Tendo sido o legislador português sido influenciado pela expressão “*système de vidéosurveillance*”, utilizada pela Decisão n.º 94-352 DC, de 18 de janeiro de 1995, do Conselho Constitucional Francês, a propósito da defesa dos direitos fundamentais decorrentes da utilização dessa tecnologia.

<sup>180</sup> Sistematização histórica de SOUSA PINHEIRO, Alexandre e MOURA, Carolina - **Utilização de tecnologia de geolocalização e o tratamento de dados pessoais no regime jurídico português: a propósito da deliberação n.º 7680/2014 da Comissão Nacional de Protecção de Dados e Jurisprudência posterior**, in Revista Forum, n.º 3, Geolocalização, julho de 2016, pág. 25



geolocalização, atualmente, possibilitam ainda o conhecimento de uma enorme panóplia de dados relativos ao utilizador, os quais permitem, dependendo da extensão de dados a tratar, “*elaborar perfis comportamentais ao rastrear as movimentações realizadas e, nessa medida, identificar hábitos de vida pelos percursos efetuados, pelos locais frequentados, pelos tempos de permanência*”<sup>181</sup>.

**II.** Devemos ainda concluir que o n.º 3 do art. 20.º do CT - utilizado como argumento para defender a exclusão da geolocalização em âmbito laboral do conceito de “meios de vigilância à distância” por aludir a expressões que, eventualmente, façam parecer que se referem apenas ao meio de videovigilância – esta é uma disposição meramente instrumental relativamente à obrigação de informação da tecnologia utilizada pelo empregador, devendo, portanto, ser interpretado à luz do meio de vigilância à distância utilizado nos termos do previsto no n.º 1 daquele artigo do CT.

**III.** Por outro lado, concordamos com a doutrina apologista de que que “*o elemento teleológico do art. 20.º do CT é a proibição da utilização de meios de vigilância à distância no local de trabalho, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador, sob pena de violação do direito à reserva da vida privada do trabalhador*”<sup>182</sup>. Nestes termos, trata-se da videovigilância e de outras formas de controlo que lhe tenham sido posteriores, afetando a privacidade e a esfera de intimidade da vida privada do trabalhador.

**III.** Com efeito, conclui-se que nos parece que, seja através de uma interpretação extensiva, teleológica, ou mediante uma interpretação atualista das potencialidades do dispositivo GPS que este sistema tecnológico deve ser enquadrado no conceito de “meio de vigilância à distância” no local de trabalho, podendo ser utilizado com o objetivo de “proteção de pessoas e bens”, mas não pode servir de meio de controlo do desempenho profissional do trabalhador, uma vez que a respetiva utilização com esses objetivos comprime o direito à reserva da vida privada do trabalhador.

---

<sup>181</sup> **Deliberação CNPD n.º 7680/ 2014 Aplicável aos tratamentos de dados pessoais decorrentes da utilização de tecnologias de geolocalização no contexto laboral**, consultada em abril de 2017, em [https://www.cnpd.pt/bin/orientacoes/DEL\\_7680-2014\\_GEO\\_LABORAL.pdf](https://www.cnpd.pt/bin/orientacoes/DEL_7680-2014_GEO_LABORAL.pdf), ponto 4, p. 5

<sup>182</sup> MENEZES LEITÃO, Luís - **Direito do Trabalho**, Coimbra, Almedina, 2014, pp. 147 e ss; Pedro Romano Martinez - **Direito do Trabalho**. Coimbra, Almedina, 2015, págs. 366 e ss.

Pelo exposto, “tanto a tecnologia de videovigilância, como a de geolocalização, como outra que venha a existir poderá ser subsumida na expressão de «meios de vigilância à distância no local de trabalho» referida no n.º1 do artigo 20.º do CT, desde que se reconduza a isso mesmo: a uma forma de vigilância no trabalho”<sup>183</sup>.

#### e) Considerações finais

Em suma, salienta-se que, nos nossos dias se verifica que as entidades empregadoras desejam utilizar a geolocalização tendo em vista uma grande multiplicidade de fins, seja para protecção dos seus bens, quer sejam eles espaços físicos, veículos ou as suas cargas, ou ainda visando a protecção de dispositivos móveis inteligentes e a informação neles contida.

Para que a utilização desta tecnologia constitua um tratamento de dados é necessário que a entidade empregadora utilize tecnologia e adote comportamentos que possibilitem a identificação do trabalhador.

Ademais, o consentimento do trabalhador não pode ser considerado como condição de legitimidade de tratamento de dados de geolocalização válida no contexto laboral.

Além disso, conclui-se que a tecnologia de geolocalização da qual decorra um tratamento de dados pessoais se subsume no conceito de “meios de vigilância à distância” referido no n.º1 do art. 20.º do CT pela operação interpretativa que decorre dos elementos histórico, teleológico e sistemático, sendo de frisar que não é admissível que esta tecnologia seja utilizada tendo por finalidade «controlar o desempenho profissional do trabalhador», nos termos do n.º1 do art. 20.º do CT<sup>184</sup>. Nestes termos, por não se poder considerar esta uma finalidade legítima de tratamento de dados, sublinha-se que os dados, mesmo recolhidos tendo em vista outras finalidades legítimas, não podem, de modo

---

<sup>183</sup>Sistematização histórica de SOUSA PINHEIRO, Alexandre e MOURA, Carolina - **Utilização de tecnologia de geolocalização e o tratamento de dados pessoais no regime jurídico português: a propósito da deliberação n.º 7680/2014 da Comissão Nacional de Protecção de Dados e Jurisprudência posterior**, in Revista Forum, n.º 3, Geolocalização, julho de 2016, p. 28

<sup>184</sup>No que respeita ao controlo através de videovigilância, para parte da doutrina esta proibição mantém-se ainda que o trabalhador haja dado consentimento relativamente ao controlo da sua atividade – posição com a qual concordamos. Neste sentido, nomeadamente, REIS, Viriato in **Ilicitude da videovigilância no local de trabalho. Segurança de pessoas e bens. Direito à reserva da intimidade da vida privada e direito à imagem dos trabalhadores** - Revista do Ministério Público, Ano 27, Abril-Junho 2006, n.º 106, págs. 185 e s.

algum, ser utilizados direta ou indiretamente para a avaliação do desempenho do trabalhador<sup>185</sup>.

Além disso, é essencial compreender que o CT delimita as situações que o empregador pode utilizar meios de vigilância à distância, condicionando essa utilização à existência de determinados fins e pressupostos<sup>186</sup>. Por isso mesmo, e ponderando ao grau de intrusão que a localização e o perfil de movimentos e ações dos trabalhadores pode implicar para a sua privacidade, torna-se necessário restringir a admissibilidade de uso deste tipo de dispositivos<sup>187</sup>, através da verificação do cumprimento do critério ou princípio da proporcionalidade – números 2 e 3 do art. 18.º da CRP.

---

<sup>185</sup> **Deliberação CNPD n.º 7680/ 2014 Aplicável aos tratamentos de dados pessoais decorrentes da utilização de tecnologias de geolocalização no contexto laboral**, consultada em abril de 2017, disponível em [https://www.cnpd.pt/bin/orientacoes/DEL\\_7680-2014\\_GEO\\_LABORAL.pdf](https://www.cnpd.pt/bin/orientacoes/DEL_7680-2014_GEO_LABORAL.pdf), ponto 52, p. 18

<sup>186</sup> Tendo em atenção à forma como este sistema tecnológico é aplicado, assim como às suas enormes potencialidades, é imperativo que estejamos consciencializados dos riscos inerentes à sua utilização, na prática.

<sup>187</sup> **Deliberação CNPD n.º 7680/ 2014 Aplicável aos tratamentos de dados pessoais decorrentes da utilização de tecnologias de geolocalização no contexto laboral**, consultada em [https://www.cnpd.pt/bin/orientacoes/DEL\\_7680-2014\\_GEO\\_LABORAL.pdf](https://www.cnpd.pt/bin/orientacoes/DEL_7680-2014_GEO_LABORAL.pdf), ponto 55, pág. 18

### 3.4. Breves considerações sobre o Futuro da Protecção de Dados

#### 3.4.1. O Regulamento Geral de Protecção de Dados

I. A protecção de dados pessoais foi consagrada em Portugal e na Europa numa época em que o paradigma de regulação jurídica de atividades privadas, em diversas áreas, se baseava, em larga medida, no controlo administrativo prévio daquelas, de modo a certificar se o seu desenvolvimento não decorria a violação de interesses públicos ou eventual violação in comportável dos direitos dos indivíduos.

Esse arquétipo foi acompanhado de outros poderes fundamentais, designadamente, de regulamentação, supervisão *ex post* (fiscalização) e de sancionamento. Ao todo, estes poderes permitiram às entidades administrativas reguladoras orientar as condutas dos regulados, de modo a antecipar ou corrigir comportamentos que ponham em causa os valores ou direitos que aquelas têm por função tutelar<sup>188</sup>.

Como consagrado no artigo 20.º da Diretiva 95/46/CE, foi adotado o modelo de supervisão *ex ante* e *ex post*, no que respeita aos tratamentos dos dados pessoais que apresentem maiores riscos para o direito à protecção de dados pessoais<sup>189</sup>. Nos remanescentes casos, ou seja, nos quais se proceda ao tratamento de dados pessoais que sejam dotados de menor risco para os direitos e liberdades, o caminho preferencial seria o controlo *a posteriori*<sup>190</sup>, apesar de necessária notificação prévia, tendo em vista assegurar a publicidade<sup>191</sup> das finalidades assim como as principais características do tratamento.

---

<sup>188</sup> CALVÃO, Filipa – **O Modelo de supervisão de tratamentos de dados pessoais na União Europeia: da atual diretiva ao futuro regulamento**, in Revista Forum, n.º 1, O Novo Quadro Legal Europeu, julho de 2015, p. 35

<sup>189</sup> Grosso modo, os dados elencados nos arts. 7.º e 8.º da LPD

<sup>190</sup> DIRECTIVA 95/46/CE DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO de 24 de Outubro de 1995 relativa à Protecção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados – Considerando 52: “Considerando que, neste contexto, a verificação a posteriori pelas autoridades competentes deve ser, em geral, considerada uma medida suficiente”: consultada em março de 2017, disponível em <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31995L0046&from=PT>

<sup>191</sup> Considerando 48: “Considerando que a notificação à autoridade de controlo tem por objetivo assegurar a publicidade das finalidades e principais características do tratamento, a fim de permitir verificar a sua conformidade com as disposições nacionais tomadas nos termos da presente diretiva”.

**II.** Todavia, verificava-se que este tipo de controlo administrativo prévio, que visava garantir que os tratamentos não afetassem o contido essencial dos direitos à proteção de dados pessoais e, designadamente, à reserva da intimidade da vida privada, acabava por motivar delongas no que respeita ao início da atividade no âmbito da qual se pretendia realizar o tratamento de dados pessoais, prejudicando, desta forma, os cidadãos e as entidades requerentes desses tratamentos.

Por outro lado, constatavam-se ainda dificuldades concernentes ao atual mundo global de circulação de dados, na medida em que a obrigação imposta aos operadores económicos de solicitarem autorizações em cada um dos estados onde desejassem estabelecer-se ou concretizar operações sobre dados sensíveis - não podendo iniciar atividade sem o controlo prévio realizado pela entidade administrativa - acabava por consubstanciar um obstáculo à liberdade de estabelecimento e de prestação de serviços. Ademais, salienta-se que os ordenamentos jurídicos de proteção de dados nos Estados-Membros não patenteavam exatamente os mesmos contornos, pelo que *“os dados pessoais receberam dentro do espaço europeu níveis de proteção não exatamente coincidentes”*<sup>192</sup>.

Com efeito, parecem ter sido estas, no essencial, as reflexões que conduziram a Comissão Europeia a apresentar uma proposta<sup>193</sup> de Regulamento que garantisse um regime uniformizado de proteção de dados no espaço económico europeu, tendo como bandeira a eliminação do controlo administrativo prévio, de modo a alcançar em toda a sua plenitude o princípio da liberdade de circulação no espaço europeu.

**III.** Assim, a publicação, no dia 4 de maio de 2016, do novo Regulamento Geral de Proteção de Dados<sup>194</sup>, constitui um dos marcos mais importantes dos últimos vinte anos de regulação da matéria dos dados pessoais.

---

<sup>192</sup> CALVÃO, Filipa – **O Modelo de supervisão de tratamentos de dados pessoais na União Europeia: da atual diretiva ao futuro regulamento**, in Revista Forum, n.º 1, O Novo Quadro Legal Europeu, julho de 2015, p. 37

<sup>193</sup> Comissão Europeia – Proposta de regulamento do Parlamento Europeu e do Conselho. 2012/001 (COD). [Em linha] Bruxelas, 25/01/2012, consultado em abril de 2017. Disponível em <http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2012/PT/1-2012-11-PT-F1-1.Pdf>

<sup>194</sup> Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27 de abril de 2016 relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados e que revoga a Diretiva 95/46/CE (**Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados**), consultado em abril de 2017, disponível em [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=uriserv:OJ.L\\_.2016.119.01.0001.01.POR&toc=OJ:L:2016:119:TOC](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2016.119.01.0001.01.POR&toc=OJ:L:2016:119:TOC)

Visando, como se refere no preâmbulo, “*contribuir para a realização de um espaço de liberdade, segurança e justiça (...) harmonizar a defesa dos direitos e das liberdades fundamentais das pessoas singulares em relação às atividades de tratamento de dados e assegurar a livre circulação de dados pessoais entre os Estados-Membros*”, este instrumento entrou em vigor no dia 25 de maio mas apenas será aplicado, obrigatoriamente e de forma uniforme, em todo o espaço comunitário a partir de 25 de maio de 2018.

Este Regulamento aplicar-se-á às operações de tratamento que recaiam sobre titulares de dados pessoais na União Europeia, independentemente de o responsável pelo tratamento (ou o subcontratante) se encontrar localizado na UE.

Em linhas gerais, que esta normativa europeia cria uma maior facilidade e transparência no acesso, por parte do titular dos dados; prevêm-se novos direitos para os titulares dos dados, designadamente, o direito à portabilidade dos dados<sup>195</sup> e o direito de oposição a *profiling* (análise comportamental à criação de perfis)<sup>196</sup>; consagrando ainda a obrigação de o responsável pelo tratamento notificar qualquer violação de dados pessoais – quebras de segurança; assim como pesadas coimas para as entidades infratoras. Além disso, exige-se um maior rigor relativamente ao consentimento dos titulares dos dados e introduz novos princípios e conceitos que visam orientar o tratamento dos dados pelas autoridades responsáveis pelos tratamentos, como a cifragem e a pseudonimização dos dados.

Por outro lado, pretende-se que o Estado, através da entidade administrativa de controlo, se retire da sua função verificativa e que a transfira para os particulares: sendo eles operadores económicos, verificar-se-á um fenómeno de autorresponsabilização, encontrando-se a tarefa de verificação do cumprimento dos pressupostos legais a cargo

---

<sup>195</sup> 1. Art. 20.º, n.º1, do **Regulamento Geral sobre a Protecção de Dados**: “*O titular dos dados tem o direito de receber os dados pessoais que lhe digam respeito e que tenha fornecido a um responsável pelo tratamento, num formato estruturado, de uso corrente e de leitura automática, e o direito de transmitir esses dados a outro responsável pelo tratamento sem que o responsável a quem os dados pessoais foram fornecidos o possa impedir*”.

<sup>196</sup> Artigo 21. - Direito de oposição

“1. O titular dos dados tem o direito de se opor a qualquer momento, por motivos relacionados com a sua situação particular, ao tratamento dos dados pessoais que lhe digam respeito com base no artigo 6.º, n.º 1, alínea e) ou f), ou no artigo 6.º, n.º 4, incluindo a definição de perfis com base nessas disposições. O responsável pelo tratamento cessa o tratamento dos dados pessoais, a não ser que apresente razões imperiosas e legítimas para esse tratamento que prevaleçam sobre os interesses, direitos e liberdades do titular dos dados, ou para efeitos de declaração, exercício ou defesa de um direito num processo judicial.”

dos interessados na realização daquele tratamento; por outro lado, também terceiros terão esta competência, na medida em que se visa transferir a competência verificativa para profissionais a quem o Estado reconheça o poder de realizar esse controlo<sup>197</sup>.

Deste modo, através desta transferência da responsabilidade do controlo prévio para os privados se simplificará o início do exercício deste tipo de atividades, tendo a entidade administrativa de controlo como tarefa, a função de “controlo do controlo”, competindo-lhe a fiscalização dos processos internos de controlo que sejam realizados pelo responsável do tratamento. Todavia, não podemos deixar de explanar preocupação relativamente ao mencionado processo de “*autorresponsabilização*”, não sendo assegurável a garantia de uma tutela eficaz dos direitos fundamentais no âmbito de tratamentos de dados pessoais.

### 3.4.2. A proteção de dados no contexto laboral

I. No que respeita em particular ao contexto laboral, salienta-se que, não obstante o novo texto fundamental da União Europeia em matéria de proteção de dados adotar a forma de regulamento - tendo em vista certificar uma maior uniformidade e harmonia relativamente aos regimes jurídicos nacionais sobre proteção de dados -, no que concerne ao tratamento da informação pessoal no contexto laboral remete-se para legislação nacional.

Assim, neste âmbito, o apelidado de “Novo Regulamento de Proteção de Dados” admite os “*riscos para direitos e liberdades do tratamento de dados pessoais por pessoas singulares*” designadamente quando sejam “*avaliados aspetos de natureza pessoal, em particular análises ou previsões de aspetos que digam respeito ao desempenho no trabalho, à situação económica, à saúde, às preferências ou interesses pessoais, à fiabilidade ou comportamento e à localização ou às deslocações das pessoas, a fim de definir ou fazer uso de perfis*”<sup>198</sup>.

Apesar do reconhecimento deste risco, prescreve-se no art. 88.º que não foi possível os Estados-Membros alcançarem consenso no que respeita a um instrumento comum que se

---

<sup>197</sup> CALVÃO, Filipa – **O Modelo de supervisão de tratamentos de dados pessoais na União Europeia: da atual diretiva ao futuro regulamento**, in Revista Forum, n.º 1, O Novo Quadro Legal Europeu, julho de 2015, pp. 38 e 39

<sup>198</sup> O Regulamento (UE) 2016/679, de 27 de abril de 2016, Considerando 75, consultado em <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/pt/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0679&from=EN>



debruçasse sobre o tratamento de dados pessoais em sede laboral, declarando expressamente que *“os Estados-Membros podem estabelecer, no seu ordenamento jurídico ou em convenções coletivas, normas mais específicas para garantir a defesa dos direitos e liberdades no que respeita ao tratamento de dados pessoais dos trabalhadores em contexto laboral.”*

II. No que concerne, em especial, à temática da geolocalização, verifica-se que os veículos cada vez mais se encontram conectados *online* com o mundo, e que, nesse sentido, *“os sistemas de localização passarão a representar apenas uma quota-parte da informação a que as forças policiais e outros terceiros (o mais preocupante) poderão aceder massivamente, sem qualquer controlo e sem conhecimento por parte do utilizador do veículo”*<sup>199</sup>. Estas tecnologias que possibilitam uma vigilância e monitorização quase omnipresente, parece lembrar o conceito de *“panótico”*<sup>200</sup> como refere FERNANDO SILVA – palavra que reporta ao ideal de uma penitenciária, na qual um vigilante pode observar, do seu lugar cimeiro, todos os prisioneiros sem que estes possam saber se estão ou não a ser vigiados.

A OCDE publicou os princípios para a protecção de dados pessoais no século XXI<sup>201</sup>. Os princípios aí consagrados são essenciais, mas é necessário que sejam completamente respeitados, o que não é uma realidade, nos nossos dias. Assim, permanece a esperança de uma sociedade estruturada numa perspetiva de privacidade inteligente, baseada num sistema capaz de proteger informações privilegiadas de cada um, perante terceiros.

Nesta perspetiva, de notar que os sistemas de geolocalização e de monitorização de veículos, pelas características que possuem e de considerando as suas potencialidades futuras, devem ser encarados como uma zona de risco para os direitos fundamentais ou como um terreno fértil para que se proceda ao cultivo de novas abordagens.

---

<sup>199</sup> SILVA, Fernando - **Sistemas de Geolocalização e Monitorização de veículos: do início do GPS às novas tendências**, in Revista Forum, n.º 3, Geolocalização, julho de 2016, p. 44

<sup>200</sup> Conceito introduzido pelo filósofo Jeremy Bentham na sua obra *“The Panotics writing”* na qual concebia um sistema através do qual se colocaria um vigilante numa torre, numa prisão, tendo como finalidade a observação de todos os prisioneiros. De acordo com esta ideia, não sabendo o prisioneiro se está ou não a ser vigiado, pareceria existir uma clara tendência para que assumisse que estava a ser monitorizado.

<sup>201</sup> **Data Protection Principles for the 21st Century – Revising the 1980 OECD Guidelines.**



Em suma, salientamos que, tendo havido, até então, a necessidade de um aprofundamento do conceito de direito à proteção de dados pessoais “*como um direito fundamental e juridicamente vinculativo para as instituições da UE e para os Estados-Membros quando aplicam o direito da União, nos termos em que foi revisto o regime da proteção de dados da União Europeia através do Tratado de Lisboa*”<sup>202</sup>. Sobretudo, é importante que exista mais transparência e mais responsabilidades para os responsáveis pelo tratamento de dados desde a sua conceção até à sua extinção e reforço dos direitos dos titulares dos dados, através de uma fiscalização, ainda que *a posteriori*, que seja efetiva, competente, conhecedora e eficaz do processamento de dados pessoais em rigoroso respeito pelos Direitos do Homem e pelas liberdades e garantias consagradas na Constituição e na lei. Pensamos serem estes objetivos alcançáveis através deste Novo Regulamento sobre Proteção de Dados.

Só assim será possível que possamos usufruir livre e respeitosamente dos benefícios da 4ª Revolução Industrial, que já está a fazer o seu imparável e acelerado caminho.

---

<sup>202</sup> NEGÃO, Fernando - **Novo Mundo, Privacidade e Política. Revista Forum, n.º 3 Geolocalização**, julho de 2016, p. 10

## Parte IV - Conclusão

O tema central do trabalho aqui apresentado incidiu sobre a protecção das pessoas singulares, relativamente ao tratamento de dados pessoais, mais especificamente sobre os direitos à reserva da vida privada e da protecção de dados e o seu reflexo no âmbito laboral.

A escolha deste tema decorreu, como explicitiei a início, da circunstância de respeitar a direitos fundamentais de enorme relevância e atualidade, cuja tutela jurídica se tem revelado insuficiente perante uma evolução tecnológica vertiginosa difícil de acompanhar. Daí a necessidade de estabelecer limites legais que permitam criar mecanismos capazes de responder eficazmente contra a intromissão abusiva na sua esfera privada.

Em especial no que concerne ao contexto laboral o uso das novas tecnologias, assentes em técnicas cada vez mais intrusivas na esfera pessoal do indivíduo, tem vindo a ser uma realidade cada vez mais notória, acarretando desafios constantes nos domínios da protecção de dados e da reserva da intimidade da vida privada.

Dependendo do tipo de utilização da tecnologia pela entidade empregadora, poderão verificar-se riscos de violação de direitos fundamentais dos trabalhadores, designadamente, do direito à reserva da intimidade da vida privada e familiar, do direito à protecção de dados pessoais.

Por outro lado, a entidade empregadora dispõe dos poderes de direcção, disciplinar e de poder de controlo. E no âmbito deste último, incluem-se o poder de controlo do tempo de prestação da atividade laboral, o poder de controlo dos instrumentos de trabalho e ainda o direito de utilização de meios de vigilância à distância para protecção e segurança de pessoas e bens quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade o justifiquem.

Verificada esta colisão de direitos e interesses constitucionalmente protegidos, considera-se que a solução passa por uma solução que não sacrifique totalmente nem a autonomia privada, por um lado, nem os direitos à reserva da vida privada e protecção de dados, por outro.

Com efeito, apenas se devem admitir as limitações dos direitos fundamentais que não afetem a extensão e o alcance do conteúdo essencial dos direitos fundamentais e que, além disso, se mostrem justificadas por critérios de necessidade e de proporcionalidade.

No que respeita à tecnologia da geolocalização em especial, conclui-se que, para que a utilização desta tecnologia constitua um tratamento de dados pessoais não basta a simples utilização de um dispositivo GPS, é necessário que a entidade empregadora utilize tecnologia e adote comportamentos que possibilitem a identificação do trabalhador. Só nesse momento poderemos estar perante a presença de informação que possa ser qualificada como dados pessoais, na aceção do disposto no art. 3.º da LPD.

Por outro lado, considera-se que não será de excluir a possibilidade de o empregador adotar meios tecnológicos e organizacionais que permitam qualificar os dados de geolocalização como dados pessoais não sensíveis, tendo como consequência a não aplicação da condição de legitimidade prevista no n.º2 do art. 7.º, mas antes a prevista no art. 6.º da LPD.

No que respeita a condições de legitimidade deste tipo de tratamento de dados, o consentimento do trabalhador não pode ser considerado como condição de legitimidade de tratamento de dados de geolocalização válida no contexto laboral.

Além disso, recorda-se que a tecnologia de geolocalização da qual decorra um tratamento de dados pessoais se subsume no conceito de “meios de vigilância à distância” referido no n.º1 do art. 20.º do CT pela operação interpretativa que decorre dos elementos histórico, teleológico e sistemático.

Por último, salienta-se que, uma vez que as regras vigentes até aos então foram introduzidas numa época em que a Internet ainda se achava no início do seu desenvolvimento, verificou-se a necessidade da sua modernização.

Com efeito, e muito em especial devido às pelas delongas verificadas relativamente às autorizações de tratamentos de dados referentes a dados sensíveis, por um lado, e, por outro, pela necessidade de harmonização da legislação europeia relativamente ao modo de tutela deste direito fundamental, optou-se pela adoção de um Novo Regulamento de Proteção de Dados.

Esta é uma reflexão mínima sobre um assunto que a todos nos concerne, uma vez que a rápida evolução tecnológica e a globalização têm vindo a criar, constantemente, novos desafios à protecção de dados, em especial, no contexto laboral.

Com a reforma da protecção de dados na União Europeia, a nossa legislação estará preparada para o futuro e para a era digital.

## Bibliografia

### Obras consultadas:

- ABRANTES, José João - **Contrato de trabalho e direitos fundamentais**. Coimbra, Coimbra Editora, 2005;
- ABRANTES, José João – “*Contrato de Trabalho e Meios de Vigilância da Atividade do Trabalhador*” in **Estudos de Homenagem ao Prof. Raúl Ventura**, Vol II, Coimbra Editora, 2003;
- Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia, CdE - **Manual da Legislação Europeia sobre Proteção de Dados**, abril de 2014;
- ALEXANDRINO, José de Melo Alexandrino, **Direitos Fundamentais – Introdução Geral**, 2ª ed., Principia, 2007;
- ALMEIDA, F. J. Coutinho de - “*Os poderes da entidade patronal no direito português*” in **Revista de Direito e Economia**, Ano III, n.º2, 1977;
- ANDRADE, José Carlos Vieira de - **Os Direitos Fundamentais na Constituição Portuguesa de 1976**.Coimbra. Coimbra Editora, Almedina, 2016;
- ASSIS, Rui - **O Poder de direção do empregador, configuração geral e problemas actuais**, Coimbra Editora, 2005;
- CANOTILHO, J.J. Gomes - **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**, reimpressão da 7ª ed. de 2003, Almedina, 2017;
- CNPD - **Deliberação.º 7680/2014 Aplicável aos tratamentos de dados pessoais decorrentes da utilização de tecnologias de geolocalização no contexto laboral**, 1ª ed. Lisboa: Comissão Nacional de Protecção de Dados, dezembro, 2015;
- CNPD – **Deliberação n.º 1638/2013 Aplicável aos tratamentos de dados pessoais decorrentes do controlo da utilização para fins privados das tecnologias de informação e comunicação no contexto laboral**, julho de 2013;
- CNPD – **Princípios sobre a privacidade no local de trabalho – o tratamento de dados em centrais telefónicas, o controlo do e-mail e do acesso à internet**, outubro de 2002;
- CORDEIRO, António Menezes - **Manual de Direito do Trabalho**, Almedina, 1999;

- CASTRO, Catarina Sarmiento e - **Direito da Informática, Privacidade e Dados Pessoais**. Coimbra., Almedina, 2005;
- CAUPERS, JOÃO - **Os direitos fundamentais dos trabalhadores e a Constituição**. Almedina, 1985;
- FESTAS, David Oliveira - **O Direito à Reserva da Intimidade da Vida Privada do Trabalhador no Código do Trabalho**. Vol I/II., Ano 64, nov. 2004;
- CANOTILHO, Gomes e MOREIRA, Vital - **Constituição da República Portuguesa Anotada** – Artigos 1.º a 107.º, Volume I, 4ª Edição Revista, Coimbra 2007, Anotação Artigo 35.º;
- ENGELMANN, Wilson - **Novos desafios para o Direito na era das Nanotecnologias**, TOMO. N. 29 JUL/DEZ. 2016;
- GUERRA, Amadeu - **Despedimentos e outras formas de cessação do contrato de trabalho**, Coimbra, Almedina, 1984;
- GUERRA, Amadeu - **A Privacidade no Local de Trabalho**. Almedina, 2004;
- GUERRA, Amadeu - **A Privacidade no Local de Trabalho, As Novas Tecnologias e o Controlo dos Trabalhadores Através de Sistemas Automatizados, Uma Nova Abordagem ao Código do Trabalho**. Almedina, 2004;
- LOPES, Joaquim de Seabra – **O artigo 35.º da Constituição: da Génese à Atualidade e ao Futuro Previsível**, in Revista Forum, n.º 2, 40 anos da Constituição e o Direito à Proteção de Dados, janeiro de 2016;
- MARTINEZ, Pedro Romano Martinez - **Código do Trabalho, Anotado**, 9.ª Ed., Guilherme Dray em anotação ao art. 20.º;
- MESQUITA, José António – **“Poder Disciplinar”** in Suplemento ao BMJ, 1979.
- MIRANDA, Jorge - **Manual de Direito Constitucional, Direitos Fundamentais, Tomo IV**, 5ª ed., Coimbra Editora, Coimbra, 2012;
- MOREIRA, Teresa Coelho, - **A Privacidade dos Trabalhadores e as Novas Tecnologias de Informação e Comunicação: contributo para um estudo dos limites do poder de controlo eletrónico do empregador**. Almedina, 2010;
- MOREIRA, António - **Utilização de Novas Tecnologias no Local de Trabalho** - Algumas Questões, in IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho, coord., Almedina, 2002, págs. 115 ss;

- NASCIMENTO, André Pestana - **Prontuário de Direito do Trabalho**, nºs 79, 80 e 81, (2008), p. 239;
- NEGÃO, Fernando - **Novo Mundo, Privacidade e Política. Revista Forum, n.º 3 Geolocalização**, julho de 2016;
- NOVAIS, Jorge Reis - **As restrições dos Direitos Fundamentais não expressamente autorizadas pela Constituição**, Coimbra, Coimbra Editora, 2010;
- PEREIRA, Albertina Aveiro; RAVARA, Viriato; REIS, Diogo; e REIS, João Pena dos - **Caderno de Direitos fundamentais e de personalidade do trabalhador**, Centro de Estudos Judiciários, junho de 2013;
- PINHEIRO, Alexandre Sousa - **Privacy e Proteção de dados pessoais: a construção dogmática do direito à identidade informacional**. Lisboa, AAFDL, 2015;
- PINHEIRO, Alexandre Sousa e MOURA, Carolina – “*Utilização de tecnologia de geolocalização e o tratamento de dados pessoais no regime jurídico português: a propósito da deliberação n.º 7680/2014 da Comissão Nacional de Protecção de Dados e Jurisprudência posterior*”, in **Revista Forum**, n.º 3, Geolocalização, julho de 2016;
- PRAÇA, Joaquim Lopes, **Estudos sobre a Carta Constitucional e o Acto Adicional de 1852**, Vol. I, Coimbra, 1878;
- REDINHA, Regina - **Os Direitos de Personalidade no Código do Trabalho: Actualidade e Oportunidade da sua Inclusão**, in *A Reforma do Código do Trabalho*, Coimbra Ed., 2004;
- REDINHA, Maria Regina - **Utilização de Novas Tecnologias no Local de Trabalho - Algumas Questões**, in *IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, coord. António Moreira, Almedina, 2002;
- SILVA, Fernando – “*Sistemas de Geolocalização e Monitorização de veículos: do início do GPS às novas tendências*”, in **Revista Forum**, n.º 3, Geolocalização, julho de 2016;
- WARREN, Samuel/BRANDEIS, Louis, «*The right to privacy*», **Harvard Law Review**, Vol. IV, n.º 5, dezembro, 1890;
- XAVIER, Bernardo da Gama Lobo – **Manual de Direito do Trabalho**. 2ª ed. revista e atualizada, Verbo, março de 2014.

### Artigos em documentos eletrónicos:

- *ARTICLE 29 Data Protection Working Party , Opinion 13/2011 on Geolocation services on smart mobile devices Adopted on 16 May 2011* , consultado em abril de 2017, disponível em [http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/wpdocs/2011/wp185\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/wpdocs/2011/wp185_en.pdf) ;
- BORCHARDT, Klaus-Dieter - **O ABC do Direito da União Europeia**. Serviço de Publicações da União Europeia, União Europeia, Luxemburgo, 2011, consultado em fevereiro de 2017 em <http://europedirect.aigmadeira.com/cms/wp-content/uploads/2013/04/O-ABC-do-direito-da-UE.pdf> ;
- Comissão Europeia – “**Porque precisamos de uma reforma da proteção de dados na UE**”. Consultado em abril de 2017, disponível em [http://ec.europa.eu/justice/data-protection/index\\_pt.htm](http://ec.europa.eu/justice/data-protection/index_pt.htm) ;
- *European Court of Human Rights - O TEDH em 50 Perguntas*, consultado em fevereiro de 2017, disponível em [http://www.echr.coe.int/Documents/50questions\\_POR.pdf](http://www.echr.coe.int/Documents/50questions_POR.pdf) ;
- PWC “**Global Industry 4.0**”, 1ª ed. em Portugal, setembro 2016, consultada em abril de 2017, disponível em <https://www.pwc.pt/pt/temas-actuais/2016/pwc-industria-40.pdf> ;
- *U.S. Department of Commerce and National Institute of Standards and Technology - Guidelines for Managing the Security of Mobile Devices in the Enterprise* Murugiah Souppaya Karen Scarfone, June 2013. Consultado em <http://nvlpubs.nist.gov/nistpubs/SpecialPublications/NIST.SP.800-124r1.pdf> .



## ÍNDICE

<b>Parte I - Introdução</b>	10
<b>Parte II - A Comissão Nacional de Protecção de Dados</b>	
1. Caracterização da CNPD	14
2. O estágio realizado na entidade CNPD	17
<b>Parte III - O Direito à Protecção de Dados Pessoais</b>	19
1. A evolução da consagração do direito à protecção de dados pessoais	19
1.1. A Declaração Universal dos Direitos Humanos	20
1.2. A Convenção Europeia dos Direitos do Homem	21
1.3. A Convenção 108 do Conselho da Europa	23
1.4. A consagração europeia	
1.4.1. A Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia	25
1.4.2. A Diretiva 95/46/UE, de 24 de outubro	27
1.5. A consagração constitucional	29
2. O conceito de protecção de dados pessoais	36
3. O Direito à Protecção de Dados e à Reserva da Intimidade da Vida Privada no âmbito laboral	
3.1. Considerações gerais	42
3.2. Os poderes do empregador no contexto da utilização das novas tecnologias	43
3.2.1. O direito à reserva da intimidade da vida privada como limite aos poderes do empregador	
a) Considerações gerais	49
b) O conceito de vida privada	50
c) A consagração dos direitos de personalidade dos trabalhadores no CT	52
d) Os artigos 16.º e 17.º do CT	55
e) O conflito de direitos	58
f) Considerações finais	60
3.3. O Sistema de Posicionamento Global (GPS ou <i>Global Positioning System</i> )	
3.3.1. Considerações gerais	62
3.3.2. O tratamento de dados pessoais decorrente da utilização de tecnologias de geolocalização	
a) Os dados resultantes de geolocalização	64
b) Os dados resultantes de geolocalização como dados sensíveis	68
c) Princípios subjacentes ao tratamento de dados pessoais	70

d) Considerações finais.....	82
3.3.3. Condições de legitimidade da geolocalização de pessoas no contexto laboral .....	73
a) Condições de legitimidade do tratamento de dados sensíveis .....	73
b) A falta de previsão normativa da possibilidade deste tratamento de dados .....	75
c) O conceito de meios de vigilância à distância .....	76
a) Análise jurisprudencial relativa à subsunção do conceito de geolocalização no conceito de meio de vigilância à distância .....	80
3.3.4. Considerações finais .....	83
3.4. Breves considerações sobre o Futuro da Proteção de Dados	
3.4.1. O Regulamento Geral de Proteção de Dados .....	84
3.4.2. A proteção de dados no contexto laboral .....	87
<b>Parte IV - Conclusão .....</b>	<b>90</b>